TALLER de prácticas LABORALES y de SEGURIDAD SOCIAL

Pérez Chávez • Fol Olguín



editores

Contenido

Abreviaturas 25

Introducción 27

Capítulo I

Generalidades del Derecho del trabajo

Principios generales 33

El Derecho del trabajo y los principios constitucionales 33

Origen y estructura de la Ley Federal del Trabajo 34

Características del Derecho del trabajo 37

Principales conceptos 38

Autoridades del trabajo 40

Secretaría del Trabajo y Previsión Social 41

Dirección de inspección del trabajo 43

Capítulo II

Relaciones individuales de trabajo

La relación laboral y sus formalidades 51

Requisitos de los contratos de trabajo 52

Modalidades de los contratos establecidas en la LFT 53

Contrato por obra determinada 53

Contrato por tiempo determinado 53

Contrato por tiempo indeterminado 54

Periodo de prueba en el contrato por tiempo indeterminado. 55

Contrato de trabajo para capacitación inicial 55

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado en labores discontinuas o de temporada 57

✧ Formato de contrato individual de trabajo por obra determinada 58

✧ Formato de contrato individual de trabajo por temporada (incluye periodo de prueba) 65

✧ Formato de contrato individual de trabajo por capacitación inicial. 73

Modificación de las condiciones generales de trabajo. 81

¿Cuándo es admisible la modificación de las condiciones de trabajo? 81

Requisitos para modificar las condiciones de trabajo 82

Elaboración del convenio 82

Ratificación del convenio ante el Tribunal 84

Informe de la modificación al IMSS 84

✧ Formato de convenio que modifica las condiciones laborales de la empresa 86

Suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo 89

Por enfermedad contagiosa del trabajador 89

Incapacidad por enfermedad general del trabajador 91

Prisión preventiva del trabajador 91

Arresto del trabajador. 92

Desempeño de servicios y cargos públicos 92

Designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales y diversas autoridades 93

Documentación incompleta 93

Conclusión de temporada 93

Declaratoria de contingencia sanitaria 94

Efectos de la suspensión en el cómputo de la antigüedad 94

Extinción de las relaciones laborales 97

Rescisión de la relación laboral por parte del trabajador 99

Rescisión patronal de las relaciones de trabajo 101

Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón 101

- Engaño del trabajador 101
- Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador 102
- Agredir a los compañeros de trabajo 103
- Cometer actos contra el patrón, sus familiares o representantes 104
- Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo 104
- Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo 105
- Poner en riesgo la seguridad del centro laboral 105
- Cometer actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual 105
  - ✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual 106
- Revelación de secretos de fabricación 107
- Faltas injustificadas 107
- Insubordinación del trabajador 109
- No adoptar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo 109
- Asistir en estado inadecuado al trabajo 110
- Cumplir con pena de prisión impuesta 110
- Falta de documentación imputable al trabajador 110

Otras 111

Aplicación de actas administrativas de investigación como prueba ante una rescisión laboral justificada 111

Formalidades por cumplir para levantar un acta administrativa de investigación 112

Importancia de los testigos 113

Acta administrativa de investigación como herramienta para aplicar la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón 114

El acta administrativa como medio de probanza patronal 115

✧ Formato de acta administrativa de investigación 117

Formalidades para comunicar la rescisión 119

Consecuencia por no comprobar la causal de rescisión. Pago de salarios caídos hasta por 12 meses 120

Improcedente, el pago de salarios vencidos en caso de muerte del trabajador 122

Sanción a abogados, litigantes o representantes que propicien dilación u obstaculización del proceso de resolución del juicio 123

Sanción a servidores públicos que propicien la dilación del proceso 123

✧ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo 124

✧ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo al Tribunal ante la negativa del trabajador para recibirlo 125

Rescisión de las relaciones laborales por parte del trabajador 127

Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador 127

Engaño del patrón 127

Falta de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual del patrón o personas relacionadas 128

✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual 129

Reducir el salario o cambiar su lugar de pago 130

No pagar los salarios en la fecha convenida 131

Provocar perjuicios en herramientas 132
Falta de seguridad e higiene en los centros de trabajo 132
Atentar contra la dignidad del trabajador 132
Causas análogas 132

Aviso de rescisión de la relación de trabajo y plazo para que el trabajador se separe de su trabajo 133

Diferencia entre finiquito y liquidación 135

Inconstitucional, el límite a los salarios vencidos 137

Salario base para calcular la indemnización patronal 138
Prima de antigüedad 138
Indemnización que corresponde al trabajador cuando es éste quien rescinde la relación laboral 139
Caso Práctico 1
➢ Determinación del monto de indemnización, finiquito y prima vacacional correspondiente a un trabajador por despido injustificado 142
✧ Formato de recibo de finiquito que podrá adaptarse a los requerimientos particulares de la empresa que lo aplique. 151
✧ Formato del recibo de liquidación que podrá ser utilizado por los patrones, adaptándolo a sus necesidades particulares 153
Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI) 154

Terminación de las relaciones laborales 157

Renuncia 157

Finiquito 160

Convenio del término voluntario de las relaciones laborales 161

Casos en que se requiere firmar convenio con los trabajadores. 162
✧ Formato de renuncia firmada y ratificada por el trabajador que incluye además su huella digital 165
✧ Formato de recibo de finiquito para dar por terminada la relación de trabajo 166

✧ Formato de carta convenio dirigida al Centro de Conciliación o al Tribunal para su ratificación al dar por terminada la relación de trabajo 167

Procedimiento para ratificar el convenio. 169

✧ Formato de acta de ratificación de convenio elaborado por el Centro de Conciliación o el Tribunal 170

Convenio de finiquito privado 172

✧ Formato de convenio en el que se da por terminado el contrato y/o relación laboral. 173

Capítulo III

Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores

Derechos y obligaciones que surgen con el vínculo laboral 177

Obligaciones periódicas 182

Pago de salarios 182

Expedición de constancia de días trabajados 184

Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. 184

Pago de aguinaldo 185

Periodo anual de vacaciones y pago de la prima vacacional correspondiente 185

Cómputo y pago de horas extras 186

Obligatoriedad de llevar nóminas y listas de raya en las empresas 186

Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI). 187

Conservación y contenido de las nóminas 189

Tipos de nómina que existen 189

Conceptos que forman parte de las nóminas 190

Percepciones 190
✓ Salarios 190
✓ Días de descanso 191
✓ Horas extras 191
✓ Becas educacionales. 191
Deducciones 192
✓ Adeudos por diversos conceptos 192
✓ Cuota obrera 192
Impuesto sobre la renta 193

Constancias de días laborados. 194

Integración de comisiones mixtas 195

Seguridad, salud y medio ambiente de trabajo 195
✓ Sistema de avisos de accidentes de trabajo (SIAAT) 196
✓ Sistema para informar a la autoridad del trabajo el nivel de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento y seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo (CUMPLILAB) 200
Capacitación, adiestramiento y productividad 201
✓ Normatividad en materia de capacitación y productividad . . . 202
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa 205
Cuadro general de antigüedades 206
Reglamento Interior de Trabajo 206

Otras obligaciones 207

Permitir inspecciones de trabajo 207
Conservar documentación para exhibirla en casos de controversia 207
Celebrar y revisar contratos laborales 208
Becar a uno o más trabajadores, para que realicen estudios técnicos, industriales o prácticos 209
Proporcionar protección a las mujeres embarazadas y menores de edad 210

Capítulo IV

Condiciones generales de trabajo

Formalidades de la relación laboral 215

Jornada de trabajo 215

Prolongación de la jornada de trabajo 216

Retribución de las horas extras 216

Días de descanso 217

Descanso semanal 217

Retribución en caso de laborar en los días de descanso semanal 217

Descanso obligatorio 218

Retribución por laborar los días de descanso obligatorio o festivos 218

Vacaciones y prima vacacional 219

Prima vacacional 221

Evidencia patronal suficiente del pago de las prestaciones al trabajador 222

Descuentos 223

Formato y contenido del recibo 224

Sanciones por no conceder vacaciones 225

Comprobantes fiscales (CFDI) 225

Forma de pago en los CFDI 226

Aguinaldo 229

Salario base del cálculo 230

Cuando se establece salario específico o fijo como remuneración diaria 230

Cuando se trate de percepciones variables 230

Cuando los trabajadores perciben salario mixto 232

Días por considerar para determinar el aguinaldo 234

Cálculo del aguinaldo para trabajadores eventuales 236

Cálculo proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado 236

¿Es posible pagar el aguinaldo conforme se devengue? 237

Prescripción para demandar el pago 237

Consecuencias por la falta de pago o liquidación posterior al plazo establecido 239

El salario y las normas protectoras 241

Protección para evitar abusos patronales 241

Determinación del salario 241

Forma de pago 243

Plazo y lugar de pago 244

Descuentos al salario. 244

Descuentos a salarios superiores al mínimo 245

Suspensión del pago 247

Otras protecciones 247

Protección del salario sobre los acreedores del patrón 247

Protección al salario contra abusos del patrón 248

Protección en contra de los acreedores del trabajador 248

Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa 251

Sujetos obligados al reparto de utilidades 252

Sujetos exentos de realizar el reparto de utilidades 252

Consideraciones previas al reparto 253

Entrega de copia de la declaración a los trabajadores 254

Revisión de los anexos de la declaración 254
Objeciones a la declaración anual 255
Valoración de la información en poder de la autoridad fiscal 255
Plazos por considerar en el reparto 256

Periodo de entrega 257

Trabajadores con derecho a reparto 257

Trabajadores sin derecho a reparto 258

Descuentos permitidos en la PTU 259

Integración de la comisión mixta para el reparto de la PTU 259

Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades 260

Trabajadores con derecho a PTU 260
Días por considerar en el reparto 260
Salario base para el pago de la PTU 261
- ✓ Salario fijo o tabulado 261
- ✓ Salario variable 262
- ✓ Salario mixto 262
- ✓ Salario de los trabajadores de confianza 262
- ✓ Salario base máximo 262
- ✓ Salario de un mes 263

Bases para la distribución 263

PTU no reclamada 263

Sanciones aplicables ante el incumplimiento patronal 265

Caso Práctico 2

- ➢ Determinación del monto total de la participación de utilidades y el importe correspondiente a cada trabajador 266

Capítulo V

Modalidades en las condiciones de trabajo

Trabajadores de confianza 275

¿Quiénes son trabajadores de confianza?. 275

Periodo a prueba para trabajadores de confianza 277

Condiciones laborales 277

Restricciones a los trabajadores de confianza 279

Limitaciones en el reparto de utilidades 279

Rescisión laboral 280

Rescisión por la pérdida de la confianza 281

Indemnización a que tienen derecho 283

Probanza 283

Trabajo de las mujeres 285

Derechos de las mujeres previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 286

Atención de urgencias obstétricas sin importar su derechohabiencia o afiliación 287

Derechos de las mujeres establecidos en la Ley Federal del Trabajo 288

Derechos de las madres trabajadoras en la Ley del Seguro Social 289

Condiciones para gozar de las prestaciones por maternidad 290

Nuevo procedimiento para obtener incapacidades por maternidad 291

Criterio de interpretación para el pago de subsidios por maternidad y la transferencia de semanas del periodo prenatal al posnatal 292

Procedimiento para incorporar el certificado de incapacidad por maternidad en el SUA y obtener el descuento en el pago de cuotas al IMSS 296
Derecho al servicio de guarderías 300

Discriminación contra la mujer 300

Avances en la normatividad aplicable a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres 301
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 301
Convenio de colaboración 303
Pasos para obtener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación 304

Trabajadores del hogar 307

Definición de persona trabajadora del hogar 307

Quiénes no se consideran personas trabajadoras del hogar 307

Formalidades para la contratación de trabajadores del hogar 308
Contratación de adolescentes para el trabajo del hogar 308
Contratación de personas para el trabajo del hogar 308
Prohibición de discriminación 309

Condiciones generales de trabajo 309
Jornada de trabajo 309
Tiempo extraordinario 310
Días de descanso 310
Salario 310
Vacaciones y prima vacacional 311
Aguinaldo 311
Otras prestaciones 311
- Alimentos 311
- Habitación 312
- Uniforme 312

Personas migrantes trabajadoras del hogar 312

Rescisión y terminación de las relaciones de trabajo 312

Trabajo de los menores de edad 313

Trabajadores que se consideran menores para efectos laborales 313

Menores que requieren autorización de los padres para trabajar 313

Examen médico a trabajadores menores de 18 años 314

Condiciones de trabajo de los menores de edad 314

Derechos de los trabajadores menores de 16 años 314

Derechos de los trabajadores menores de 18 años 315

Actividades en las que no se podrá utilizar el trabajo de menores 315

Labores peligrosas e insalubres 316

Disposiciones aplicables a los menores de 18 años en caso de contingencia sanitaria 317

Actividades no consideradas trabajo de menores por estar sujetas a supervisión de los padres 318

Sanción a los patrones que violen las normas que rigen el trabajo de los menores 318

Consecuencias por contratar a menores de 15 años 319

Registros y documentación de menores a disposición de la autoridad laboral 319

Contratación de trabajadores extranjeros en México y prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana 321

Preferencia de trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros 322

Derechos laborales de trabajadores extranjeros 322

Restricción sindical para los trabajadores extranjeros 324

Disposiciones aplicables ante el Instituto Nacional de Migración (INM) por la contratación de trabajadores extranjeros 324

Obtención del permiso de trabajo 324

Extranjeros que cuentan con permiso de trabajo 325

Obtención de constancia de inscripción del empleador 326

Actualización de constancia de inscripción del empleador 327

Prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana 327

Normas para reclutar trabajadores mexicanos para empleo en el exterior mediante acuerdo entre los gobiernos mexicano y del exterior 328

Normas para reclutar trabajadores para empleo en el extranjero mediante intermediario laboral 329

Trabajo de comisionistas 331

¿Qué es un comisionista? 331

Comisionista laboral 331

- Características de la relación laboral 332
- Retribución de la prestación del servicio 332
- Derechos de los comisionistas 333

Comisionista mercantil 334

- Retribución del comisionista mercantil 335
- ¿Es procedente la afiliación de los comisionistas mercantiles? 336

Acuerdos del IMSS respecto a los comisionistas 337

- ✧ Modelo de un contrato de comisión laboral 350
- ✧ Modelo de un contrato de comisión mercantil 354

La subcontratación *(outsourcing)* en los ámbitos laboral y de seguridad social 359

Aspectos laborales por considerar en la contratación de una *outsourcing* 359

Régimen de subcontratación de personal. Regulación al reformarse la LFT 360

Formalidades del trabajo en régimen de subcontratación 360

Régimen de subcontratación no permitido para disminuir derechos laborales 361

Diferencia entre intermediario laboral y régimen de subcontratación de personal 361

Responsabilidad ante el despido de un trabajador subcontratado 361

Obligaciones en materia de seguro social. 362

Obligación de informar sobre los contratos celebrados 363

Obligación de informar por cada trabajador el nombre del beneficiario 364

Suministro de trabajadores en varios centros laborales 365

Registro patronal por cada una de las clases que requiera el intermediario laboral 365

Obligaciones en materia de Infonavit 366

Obligaciones fiscales por la contratación de servicios de subcontratación laboral 367

Diferimiento del cumplimiento de obligaciones del contratante y del contratista en actividades de subcontratación laboral. 368

Talleres familiares 369

¿Qué es un taller familiar? 369

Actividades a las que se dedican los talleres familiares 370

Distinción entre talleres familiares y empresas 370

Los talleres familiares deben observar las disposiciones de la LFT 371

Normas que regulan la integración de la comisión mixta de seguridad e higiene 372

Obligaciones en la integración de la comisión de seguridad y salud 372

Constitución de la comisión de seguridad e higiene. 373

Medidas del gobierno federal que impulsan a los talleres familiares 373

Capítulo VI

Seguridad social

Definición de seguridad social 377

Marco legal de la Ley del Seguro Social. 377

Estructura contributiva y de beneficios de la Ley del Seguro Social 378

Estructura actual de los regímenes de protección de la Ley del Seguro Social 378

Régimen obligatorio 380

Continuación voluntaria al régimen obligatorio 381

Incorporación voluntaria al régimen obligatorio 382

Régimen voluntario 383

Seguros adicionales 384

Solidaridad social. 384

Prestación indirecta de servicios médicos y reversión parcial de cuotas obrero-patronales 385

Convenio de prestación indirecta de servicios médicos 385

Prestaciones médicas que deberán prestar los servicios subrogados . . . 386

Beneficios para los patrones que suscriban convenios para la subrogación de servicios médicos 386

Convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios 387

Requisitos para la solicitud del convenio para la prestación de servicios médicos en forma indirecta 387

Obligaciones patronales en la prestación de servicios subrogados 388

Causas de terminación del convenio de subrogación de servicios médicos 389

Sistema de seguridad social. IMSS, Infonavit y SAR 391

Sujetos de aseguramiento obligatorio ante el IMSS. 397

Momento en que se inicia la obligación patronal 398

Concepto patronal. 398

- ✧ Obligaciones patronales establecidas tanto en la LSS como en la Linfonavit 399

Elementos para acreditar la existencia de una relación de trabajo 403

- ¿Quién lo presta? 404
- ¿Quién lo recibe? 404
- La subordinación 404
- El salario. 405
- El trabajo 405

Trámite de alta patronal e inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo a través de Internet. 407

Documentos por presentar para el alta patronal ante el IMSS-Infonavit 407

Formatos para el trámite de inscripción patronal 412

Autoclasificación patronal. 413

Inscripción de trabajadores ante el IMSS e Infonavit 415

Trámites ante el Infonavit 417

Trámites ante el IMSS 420

Trabajador con NSS 420

Trabajador sin NSS 422

¿Cómo obtener el número de seguridad social de los trabajadores? 422

De manera presencial 422

Plazo de entrega del NSS 423

Trámite en línea 423

Plazo de entrega del NSS 424

Procedimiento para obtener el NSS en línea 424

Importancia de cumplir con la obligación de inscribir a los trabajadores ante el IMSS 429

Modificación de salarios de los trabajadores 429

Reglas aplicables a la modificación de salarios mínimos 432

Baja de trabajadores 432

Capítulo VII

Integración del salario para efectos del IMSS e Infonavit

Integración del salario base de cotización 437

Integración del salario base de cotización con elementos fijos 439

Gratificación anual (aguinaldo) 440

Prima vacacional 441

Factor mínimo de integración del salario base de cotización 442

Prima dominical 443

Despensa. 443

Ayuda para transporte 444

Alimentación y habitación. 444

Caso Práctico 3

- Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las mínimas de ley 445

Caso Práctico 4

- Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones fijas de prima dominical y servicio de comedor 448

Caso Práctico 5

- Determinación del salario base de cotización con percepciones fijas de habitación y una compensación por servicios foráneos. 452

Integración del salario base de cotización con elementos variables. 455

Días de salario devengado 455

Comisiones 456

Trabajo a destajo 457

Caso Práctico 6

- Determinación del salario base de cotización de un conferencista que percibe ingresos variables 459

Caso Práctico 7

- Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado 464

Integración del salario base de cotización con elementos mixtos 467

Avisos de modificación de salario 468

Premios de asistencia y puntualidad. 468

Bonos o premios de productividad. 469

Comisiones y destajo con salario de garantía. 469

Sobresueldo por suplencias 470

Caso Práctico 8

- Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de ley y premios por puntualidad y asistencia 471

Caso Práctico 9

- Integración del salario base de cotización de un trabajador con salario mixto, con percepciones variables por labores a destajo 477

Integración del salario base de cotización con tiempo extraordinario. 481

Caso Práctico 10

- Determinación del salario mixto de un trabajador con prestaciones superiores a las de ley (prima vacacional y aguinaldo), además de percepciones por tiempo extra 484

Capítulo VIII

Retención, determinación y entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit

Retención de cuotas obreras del IMSS y su aplicación en nómina 493

Caso Práctico 11

- Determinación de las cuotas obreras que los patrones retendrán, a partir de la primera quincena de enero de 2020, a los trabajadores a su servicio 495

Caso Práctico 12

- Aplicación del descuento de la cuota obrera en el salario nominal de los trabajadores 503

Determinación del entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit 507

Caso Práctico 13

- Procedimiento para obtener las cuotas de seguridad social y aportaciones al Infonavit que determinarán mediante el SUA, los patrones con cinco o más trabajadores, así como con los formatos "COB-10" y "COB-20", los que tengan menos de cinco trabajadores que no opten por utilizar dicho sistema 510

Tasas de financiamiento para calcular las cuotas obrero-patronales del IMSS y aportaciones del Infonavit 525

Capítulo IX

Ayuda alimentaria para los trabajadores

Ayuda alimentaria para los trabajadores 529

Propósito de la LAAT 529

Objetivo de la ayuda alimentaria 529

Opción de otorgar ayuda alimentaria. Modalidades 530

Requisitos de los vales utilizados para proporcionar ayuda alimentaria. 530

Restricciones en el uso de vales de ayuda alimentaria. 531

Obligaciones en materia laboral con respecto a la LAAT 532

Obligación patronal de plasmar en el contrato individual o colectivo de trabajo el otorgamiento de ayuda alimentaria 532

Obligación patronal de mantener un control documental del otorgamiento de la ayuda alimentaria 532

Obligación de mantener las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se establezcan comedores para el otorgamiento de la ayuda alimentaria. 533

Obligación de celebrar contratos con los proveedores de la ayuda alimentaria. 533

Otorgamiento de vales de comida en función de los días laborados 534

Vigilancia del cumplimiento de la LAAT 534

Sanciones por incumplimiento a las disposiciones indicadas en la LAAT 534

Capítulo X

Estímulo fiscal en el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS para incentivar la incorporación al Régimen de Incorporación Fiscal

Estímulo fiscal en el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS para incentivar la incorporación al Régimen de Incorporación Fiscal 537

Subsidio en el pago de cuotas obrero-patronales a los contribuyentes inscritos en el RIF 537

Ampliación del subsidio de seguridad social a los contribuyentes inscritos en el RIF 538

Personas que podrán acceder al subsidio 539

Requisitos para obtener el subsidio 540

Solicitud de adhesión al subsidio, así como de los beneficios en materia de Seguridad Social 540

Registro e inscripción a la incorporación voluntaria o al régimen obligatorio del Seguro Social 541

Mecanismo para el pago de cuotas obrero-patronales para las personas incorporadas al RIF 542

Formas en las que se otorgará el subsidio al pago de las cuotas obrero-patronales 543

Casos en los que se cancelará el otorgamiento del subsidio 544

Afore	Administradora de Fondos para el Retiro
CC	Código de Comercio
CFF	Código Fiscal de la Federación
CFDI	Comprobante Fiscal Digital por Internet
CNPTUE	Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
Conasami	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
CPDF	Código Penal para el Distrito Federal
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CURP	Clave Unica de Registro de Población
DOF	Diario Oficial de la Federación
FIEFORE	Fondos de Inversión Especializados de Fondos para el Retiro
IDSE	IMSS desde su Empresa
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
Infonacot	Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
Infonavit	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
INM	Instituto Nacional de Migración
ISR	Impuesto sobre la renta
LAAT	Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGP	Ley General de Población
Linfonavit	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
LSAR	Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

LSS	Ley del Seguro Social
NSS	Número de Seguridad Social
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
R 121 y 122	Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo
Racerf	Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
RFSST	Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo
RIF	Régimen de Incorporación Fiscal
Ripaedi	Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Infonavit
RIT	Reglamento Interior de Trabajo
RLGP	Reglamento de la Ley General de Población
RPM	Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SAST	Sistema de administración y seguridad en el trabajo
SBC	Salario base de cotización
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SG	Secretaría de Gobernación
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SMG	Salario mínimo general
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
SUA	Sistema Unico de Autodeterminación
Tribunal	Juez Laboral
UMA	Unidad de Medida y Actualización
UMF	Unidad de Medicina Familiar

Las principales fuentes escritas del Derecho del Trabajo son el artículo 123, ubicado en el Título sexto, denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), y la Ley Federal del Trabajo (LFT), reglamentaria del Apartado A del mencionado artículo 123 constitucional.

El sistema laboral en México está dividido en dos grandes grupos que parten de su regulación en el artículo 123 constitucional, tal como enseguida se cita:

1. El Apartado A, que rige las relaciones entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo.

2. El Apartado B, aplicable a los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Las relaciones obrero-patronales del Apartado A se rigen por la LFT y las del Apartado "B" se norman al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En la presente obra se analizan las relaciones laborales reguladas por la LFT, la cual en 2012 marcó la pauta para el despegue hacia la modernidad laboral, ya que tras 40 años de no modificarse, al final del sexenio del presidente Felipe Calderón Hinojosa, se logró una reforma con la que se prevén beneficios amplios a los factores de la producción, a patrones y a trabajadores y, desde luego, a quienes no cuentan con un empleo.

Con la reforma laboral se lograron cambios relacionados con la contratación, capacitación y despido de los trabajadores.

En esta edición se analizan diversas modalidades de contratación, como el periodo de prueba con duración máxima de 30 días para trabajadores en general y hasta 180 días para empleados de confianza, la relación de trabajo para capacitación inicial y el trabajo de temporada. Asimismo, se comenta la regulación del régimen de subcontratación, comúnmente conocido como *outsourcing*, mediante el cual los patrones podrán contratar trabajadores a través de un tercero intermediario pero, desde luego, cumpliendo ciertos requisitos y formalidades.

También se analiza el límite de 12 meses en el pago de los salarios caídos para trabajadores despedidos de manera injustificada cuando en el juicio correspondiente no se compruebe la causa de la rescisión.

Al respecto, el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, mediante su tesis aislada I.16o.T.2 L (10a.) considera que limitar el pago de salarios vencidos a doce meses en el primer año y posteriormente calcular el 2% mensual de intereses sobre la base de quince meses, es inconstitucional por violar los principios de progresividad, justicia y equilibrio social, al lesionar los derechos fundamentales del trabajador, puesto que lo priva de satisfacer sus necesidades personales y familiares.

En materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, se analiza el Sistema para declarar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como los Lineamientos de operación y funcionamiento del sistema.

También se comenta el Sistema para informar a la autoridad del trabajo el nivel de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento y seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo (CUMPLILAB), el cual fue publicado en el DOF del 1o. de agosto de 2017.

De igual manera, se analiza el Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores y sus respectivas modificaciones, publicadas en el DOF el 28 de diciembre de 2015 y 16 de agosto de 2016, así como la creación de un nuevo Portal de capacitación, adiestramiento y productividad laboral que pretende promover acciones para el mejoramiento de los ingresos y los niveles de bienestar de los trabajadores formales y el de sus familias.

En materia de trabajo de menores de edad se han tomado en cuenta las reformas a la LFT, publicadas en el DOF el 12 de junio de 2015, para considerar como edad mínima de admisión al empleo la de 15 años, desde luego, cumpliendo con los requisitos estipulados en el decreto correspondiente.

Sin duda, las relaciones laborales entre los particulares son las más representativas del derecho del trabajo en México, de ahí que han sido incorporadas al derecho positivo como mandatos expresos en la ley laboral y su observancia es obligatoria tanto para los patrones como para los trabajadores.

No menos importante es la seguridad social, cuya ley, desde su promulgación en 1943, estableció como objetivo primordial garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión.

En materia de servicios médicos y hospitalarios, el artículo 89, fracciones II y III, de la LSS establece la posibilidad de otorgarlos de manera indirecta, mediante la reversión de cuotas obrero-patronales; así, en esta edición se analiza el acuerdo del Consejo Técnico del IMSS, publicado en el DOF el 12 de agosto de 2013, que establece las reglas de carácter general para normar este procedimiento.

Asimismo, se analiza la adición de la fracción V al artículo 89 de la LSS, publicada en el DOF el 12 de noviembre de 2015, para establecer la obligación de proporcionar la atención de las mujeres embarazadas que presenten urgencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en las unidades con capacidad para la atención de urgencias obstétricas, independientemente de su derechohabiencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento.

De igual manera se analiza el nuevo procedimiento para obtener incapacidades por maternidad para que las trabajadoras puedan decidir si atienden la evolución de su embarazo con un médico externo o directamente en el IMSS. Dicho procedimiento atiende a lo establecido en el artículo 170, fracción II, de la LFT.

Con el nuevo procedimiento el IMSS expedirá un certificado único de incapacidad por 84 días, que amparará tanto el periodo prenatal como el posnatal.

Asimismo, las aseguradas podrán transferir de una a cuatro semanas de su periodo previo al parto al posterior; para ello, deberán llenar la solicitud de transferencia de semanas, así como contar con el consentimiento del patrón y con la autorización del médico familiar.

Respecto a la integración del salario que servirá de base para cotizar ante el IMSS y el Infonavit, se incluyen varios casos prácticos que muestran el procedimiento a seguir considerando las distintas prestaciones legales y extralegales, de naturaleza fija, variable o mixta y observando los criterios normativos del IMSS e Infonavit.

También se indica el procedimiento a seguir para calcular las cuotas obrero-patronales, desde la retención a trabajadores hasta la determinación de las cuotas a enterar al IMSS e Infonavit.

Finalmente, se ha considerado un capítulo específico para analizar el estímulo fiscal en el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS para incentivar la incorporación al Régimen de incorporación fiscal, cuyas disposiciones fueron publicadas en el DOF el 8 de abril, 1o. de julio de 2014 y 11 de marzo de 2015.

Esta obra se ha elaborado pensando en los estudiantes, profesionistas y empresarios que requieren de talleres de estudio sencillos y prácticos que faciliten la comprensión de las materias laboral y de seguridad social.

Esta obra denominada justamente Taller de prácticas laborales y de seguridad social consta de diez capítulos integrados con marco teórico y casos prácticos esenciales para la comprensión exacta de las obligaciones patronales y de los trabajadores en el ámbito laboral.

Nota importante por considerar:
De acuerdo con el artículo tercero transitorio del "Decreto por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo", publicado en el DOF el 27/I/2016, a la fecha de entrada en vigor de este decreto (al día siguiente de su publicación en el DOF), todas las menciones al salario mínimo, como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, así como en cualquier disposición jurídica que emane de éstas, se entenderán referidas a la UMA, la cual será equivalente al valor que tenga el salario mínimo general vigente diario en todo el país a la fecha de entrada en vigor del decreto de referencia.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo cuarto transitorio del decreto en comento indica que el Congreso de la Unión deberá realizar las adecuaciones que correspondan en las leyes y ordenamientos de su competencia en un plazo máximo de un año contado a partir de la entrada en vigor del decreto en cita, con el objetivo de eliminar las referencias al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia y sustituirlas por las relativas a la UMA.

Por otra parte, el 30 de diciembre de 2016 se publicó en el DOF el "Decreto por el que se expide la Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización". Esta ley entró en vigor el 31 de diciembre de 2016 y tiene por objeto establecer el método de cálculo que debe aplicar el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para determinar el valor actualizado de la UMA.

Las obligaciones y supuestos denominados en UMA se considerarán de monto determinado y se solventarán entregando su equivalente en moneda nacional. Al efecto, deberá multiplicarse el monto de la obligación o supuesto, expresado en las unidades referidas, por el valor de dicha unidad a la fecha correspondiente.

El valor actualizado de la UMA se calculará y determinará anualmente por el INEGI. Asimismo este instituto publicará en el DOF, dentro de los primeros 10 días de enero de cada año, los valores de la UMA diario, mensual y anual en moneda nacional, los cuales entrarán en vigor el 1o. de febrero del año correspondiente.

El valor de la UMA se actualizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 4o. de la Ley para Determinar el Valor de la UMA.

Cabe mencionar que el 1o. de mayo de 2019 se publicó el "Decreto por el que se 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 de los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva", en el cual se modificaron las referencias al salario mínimo por la UMA.

Por último, en el DOF del 10 de enero de 2019 se dio a conocer el valor de la UMA vigente del 1o. de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, como sigue:

- Valor diario	$84.49
- Valor mensual	$2,568.50
- Valor anual	$30,822.00

Por lo que se recomienda estar pendiente de la publicación del valor de la UMA que esté vigente del 1o. de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.

El derecho social está clasificado en tres ramas.

	Derecho del trabajo
Derecho social	Derecho de la seguridad social
	Derecho agrario

El Derecho del trabajo está íntimamente ligado al Derecho de la seguridad social respecto de las relaciones obrero-patronales.

El Derecho del trabajo y los principios constitucionales

El Derecho del trabajo constituye la culminación legal de la lucha económica entre el capital y el trabajo. Nació con el nombre de "Derecho Industrial o Derecho Obrero"; este último como el nombre más propio, pues se supone que es el que garantiza los derechos del obrero. En realidad, la denominación más adecuada a esta rama del derecho es la de Derecho del trabajo.

El Derecho del trabajo es la rama del Derecho privado que se ocupa de estudiar las relaciones de los individuos particulares cuando guardan la situación especial de ser patrones y trabajadores.

Las principales fuentes escritas del Derecho del trabajo son el artículo 123 ubicado en el Título Sexto denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social" de la CPEUM y la LFT reglamentaria del Apartado A del mencionado artículo 123 constitucional.

Así, el artículo 123 de la CPEUM establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, dicho artículo está dividido en dos apartados a saber:

1. El Apartado A que rige las relaciones entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo.
2. El Apartado B aplicable a los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

En el Apartado A, cuyo análisis se incluirá en esta obra, se prevén las disposiciones relativas a jornadas de trabajo y su duración, la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años, los derechos de las mujeres en estado de embarazo, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, a la

seguridad social y a las habitaciones cómodas e higiénicas, así como los salarios mínimos generales y profesionales.

Para reglamentar tales disposiciones se creó la LFT, de observancia general en toda la República para regir las relaciones de trabajo comprendidas en dicho Apartado A, como se confirma en su artículo 1o.

Origen y estructura de la Ley Federal del Trabajo

La LFT se creó en 1931, pero tenía muchas lagunas, no era muy clara ni abarcaba todos los preceptos constitucionales del artículo 123; en consecuencia, esa ley se deroga y se crea una nueva que inició su vigencia el 1o. de mayo de 1970, mejorando las condiciones de trabajo y destacando los aspectos siguientes:

1. Se estableció la protección al salario.
2. Se instituyó la protección a las mujeres y a los menores de edad.
3. Se regula la prima de antigüedad.
4. Se establece un procedimiento laboral para que los tribunales de trabajo realicen en forma expedita la justicia laboral.

La LFT de 1970 se dividió en tres grandes apartados:

1. Derecho individual del trabajo. Relativo a la relación patrón-trabajador, contrato individual de trabajo, condiciones generales de trabajo, etcétera.
2. Derecho colectivo de trabajo. Relaciones entre patrón y sindicatos, contratos ley y colectivos de trabajo, federaciones y confederaciones, huelgas, entre otros.
3. Derecho procesal del trabajo.

La LFT de 2012 tiene diversas ventajas que sin lugar a dudas coadyuvarán a mejorar el empleo en México, entre otras, las siguientes:

1. Se permite el trabajo temporal, salarios por hora, además de periodos de prueba y entrenamiento, lo que facilitará que los jóvenes se puedan incorporar al mercado sin contar necesariamente con experiencia.
2. Se regula el llamado *outsourcing* o régimen subcontratación de personal con el propósito de garantizar el cumplimiento de obligaciones de seguridad social y salud a cargo del patrón.
3. Se establece el pago de tres meses de indemnización y salarios vencidos con límite de 12 meses al trabajador que haya sido despedido y cuyo patrón no compruebe las causas de rescisión en un juicio laboral.
4. Se dispone la obligación para hacer públicos los estatutos de los sindicatos en la página de Internet de la STPS.

En el DOF del 12 de junio de 2015 la STPS publicó el "Decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores", mismo que entró en vigor el 13 de junio de 2015.

Dicha publicación tiene como antecedente el "Decreto por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" con la finalidad de establecer como edad mínima de admisión al empleo la de 15 años, el cual fue publicado en el DOF el 17 de junio de 2014.

De las reformas aplicables al trabajo de menores destacan las siguientes:

1. La edad mínima de admisión al empleo es de 15 años.

2. Los mayores de 15 y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política.

3. No podrá utilizarse el trabajo de mayores de 15 años y menores de 18 años que no hubieran terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

4. Queda prohibido el trabajo de menores de 18 años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral.

5. Los mayores de 15 y menores de 18 años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Al respecto, conviene mencionar que la Secretaría de Relaciones Exteriores publicó en el DOF del 8 de junio de 2016 el Decreto Promulgatorio del Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, adoptado en Ginebra el veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres.

En 2019 la LFT sufrió varias reformas, la primera se publicó el 1o. de mayo mediante el "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", el cual entró en vigor el 2 de mayo de 2019.

Dicha publicación tuvo su origen en el "Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral", publicado en el DOF del 24 de febrero de 2017 y en el que se solicitaron tres aspectos:

1. Erradicar los sindicatos de protección patronal.

2. Que los juicios laborales que actualmente se resuelven en el Poder Ejecutivo, es decir, en la Junta de Conciliación y Arbitraje, se trasladen a tribunales laborales del Poder Judicial para mejorar el proceso de impartición de justicia.

3. Se establezca una etapa de conciliación obligatoria en una estancia administrativa con objeto de conciliar los conflictos laborales antes de iniciar un juicio en esa materia.

De las reformas realizadas a la LFT en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva destacan las siguientes:

1. El contrato de trabajo debe incluir la designación de beneficiarios para el pago, de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencial.

2. El trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago, y que 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.

Asimismo, los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; mientras, los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet CFDI podrán sustituir a los recibos impresos.

3. El trabajador tendrá el derecho de manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique una cuota sindical; en este caso, el patrón no podrá descontarla.

4. Los patrones estarán obligados a entregar a los trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión, dentro de los 15 días siguientes a que el contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador.

5. Se prohíbe a los patrones coaccionar a los trabajadores para pertenecer o elegir un sindicato o realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.

6. Se establece el libre derecho a la sindicación, así como los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

En cuanto a la libertad y negociación sindical, se hace efectiva la libertad de los trabajadores para tomar decisiones respecto a su representación y la defensa de sus intereses, y se incluye el derecho a elegir y a ser electo como miembro de una organización sindical; además, se garantizará que la elección de directivas sindicales y sus miembros sea de manera personal, libre, directa y secreta.

7. En materia de justicia laboral se establece la creación de tribunales laborales que sustituirán a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con lo que se hace efectiva la independencia del sistema de justicia laboral respecto del Poder Ejecuti-

vo; además, se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con autonomía técnica, presupuestaria, de decisión, resolución y gestión, a la que trabajadores y patrones podrán llevar sus conflictos antes de iniciar un juicio laboral.

8. Se sustituye la cuantía de las sanciones que se fijaban con base en el salario mínimo para que ahora se haga conforme a la UMA.

La segunda reforma importante que sufrió la LFT se publicó en el DOF el 4 de junio de 2019 mediante el "Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo", mismo que entró en vigor el 5 de junio de 2019.

A través de este decreto, adicionó la fracción IX al artículo 42, la fracción XXIX-Bis al artículo 132 y el artículo 170-Bis a la LFT para establecer la obligación patronal de otorgar una licencia a los trabajadores cuyos hijos menores de 16 años hayan sido diagnosticados con algún tipo de cáncer.

La tercera reforma importante que registró la LFT en 2019 fue dada a conocer en el DOF del 2 de julio de 2019 mediante el "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar", en el que se establece que los trabajadores del hogar tendrán derecho a disfrutar de contrato, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso y seguro social.

Características del Derecho del trabajo

El Derecho del trabajo tiene cuatro características esenciales, a saber:

1. Es un derecho inconcluso, constantemente está en movimiento, debe estar de acuerdo con las necesidades del país, no se puede estancar, habla sólo de mínimos y no de máximos en prestaciones.

Este principio se confirma con la reforma laboral de diciembre de 2012.

2. Es un derecho tutelar de la clase trabajadora, nació del abuso contra ellos y fue creado para darles una estabilidad.

3. Es un derecho típicamente de la clase trabajadora.

4. Es un derecho de privilegio, porque quienes gozan el beneficio son precisamente los trabajadores.

Principales conceptos

1. **Derecho del trabajo.** Es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patrones, o bien entre trabajadores (sindicatos) o entre patrones (confederaciones).

2. **Relación de trabajo.** En términos del artículo 20 de la LFT se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

3. **Contrato individual de trabajo.** Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

   Según el artículo 21 de la LFT se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

4. **Trabajo.** Es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

5. **Trabajo digno o decente.** Es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

6. **Trabajador.** El artículo 8o. de la LFT lo define como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

7. **Salario.** El artículo 82 de la LFT define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

8. **Trabajo personal subordinado.** Es la facultad de mando que tiene el patrón sobre su trabajador, la cual se ejerce en la relación de trabajo. El patrón dispone en todo momento del esfuerzo físico o mental del trabajador.

   Para identificar de manera clara la subordinación existen tres elementos básicos:

   a) Lugar.

   b) Tiempo.

   c) Forma.

¿Dónde?	En el lugar donde lo establezca el patrón
¿En cuánto tiempo?	En el plazo que indique el patrón
¿De qué forma o manera?	De acuerdo con las instrucciones y requisitos que marque el patrón

Elementos que denotan subordinación:

- La entrega de útiles, instrumentos y materiales de trabajo.
- El cumplimiento de una jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y demás prestaciones que se desprenden de un contrato de trabajo.
- La prestación del servicio bajo la dirección y el control patronales.
- La ejecución del trabajo con el esmero, la intensidad y el cuidado apropiados en la forma, el tiempo y lugar convenidos.
- La observancia de lo dispuesto en el Reglamento interior de trabajo.

9. Intermediario laboral. Los artículos 12 al 15 de la LFT regulan lo referente a la intermediación laboral, de tal forma que intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

No serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

a) Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

b) Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

a) La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

b) Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

10. Régimen de subcontratación. El trabajo en esta modalidad, previsto en los artículos 15-A a 15-D de la LFT, es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo cumplirá las condiciones siguientes:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse tales condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos previstos en la LFT, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

El régimen de subcontratación se formalizará con un contrato escrito que se firmará entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista.

La empresa contratante deberá cerciorarse, al momento de celebrar el contrato, de que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Autoridades del trabajo

La LFT reglamentaria del Apartado A del artículo 123 constitucional, establece que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones a las autoridades de las entidades federativas y a sus direcciones o departamentos de trabajo.

Las autoridades encargadas de aplicar la legislación laboral son de dos clases: las administrativas y las judiciales, entre ellas hay a su vez dos órdenes: las federales y las locales, cuyas facultades se ejercerán según la competencia prevista en los artículos 523 al 590 de la LFT.

Así, las autoridades administrativas son:

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2. Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

3. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

4. Centro de Conciliación en Materia Local.

5. Direcciones o departamentos de trabajo de las entidades federativas.

6. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

7. Servicio Nacional de Empleo.

8. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

9. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

10. Dirección de inspección del trabajo.

Las autoridades judiciales, cuyas facultades e integración se encuentran previstas en los artículos 604 al 610 de la LFT, son:

1. Tribunal del Poder Judicial de la Federación.

2. Tribunales de las Entidades Federativas.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Según el artículo 1o. del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la STPS, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40, la LFT, otras leyes y tratados internacionales, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

Las funciones de su competencia son las siguientes:

1. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y demás relativos de la CPEUM, en la LFT y en sus disposiciones reglamentarias.

2. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas.

3. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las secretarías de Gobernación, de Comercio y de Relaciones Exteriores.

4. Coordinar en la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo.

5. Promover el incremento de la productividad del trabajo.

6. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que, para incrementar la productividad en el trabajo, requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

7. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento.

8. Coordinar la integración y establecimiento de los Tribunales y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento.

9. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes.

10. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación.

11. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento.

12. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

13. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social.

14. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.

15. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la SHCP.

16. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley.

17. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.

18. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias.

19. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

Dirección de inspección del trabajo

Con el propósito de focalizar los esfuerzos de vigilancia, la STPS lleva a cabo sus programas de inspección atendiendo a la peligrosidad de las ramas de la industria, los antecedentes de años pasados y la recurrencia de accidentes de trabajos en ciertos sectores de las empresas.

De esta manera, en lo que va de la actual administración se han realizado más de 530 mil operaciones de vigilancia para garantizar condiciones dignas en las empresas, lo que ha arrojado una reducción del 3.0% de la tasa de accidentes laborales y del 5.9% en las defunciones relacionadas con el trabajo.

A partir de 2017, se efectúan inspecciones conjuntas con el IMSS en empresas para dar de alta de forma exprés a los trabajadores que laboren en la informalidad y regularizar a quienes estén registrados con un salario distinto al que perciben.

Las inspecciones se realizarán a todos los sectores y empresas, pero se pone mayor énfasis en las firmas de *outsourcing* que evaden el pago de cuotas e impuestos, a jornaleros, a la industria de la construcción y otros sectores donde se han detectado prácticas de evasión, dada la temporalidad de los empleos.

Respecto a las inspecciones extraordinarias, según el artículo 28 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, pueden realizarse en cualquier momento, incluso en días y horas inhábiles, en casos que tenga conocimiento, ya sea a través de quejas o denuncias por cualquier medio o forma de que existe un peligro o riesgo inminente o de probables incumplimientos a las normas de trabajo.

En términos de los artículos 540 de la LFT y 18 del Reglamento Interior de la STPS, corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo realizar, entre otras, las funciones siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la LFT y sus reglamentos, Normas Oficiales Mexicanas (NOM), instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus facultades, y solicitar por escrito o a través de medios electrónicos, directa o indirectamente, a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones a que se refiere la LFT, la información y documentación necesaria para este fin.

2. Realizar directamente o con auxilio de las autoridades de las entidades federativas, o a través de los organismos de certificación, laboratorios de prueba y unidades de verificación debidamente acreditados y aprobados, la certificación y verificación del cumplimiento de las NOM en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. Coordinar la elaboración del programa de inspección con las unidades administrativas de la Secretaría e instancias competentes, así como solicitar opi-

nión a las principales organizaciones de patrones y trabajadores, a efecto de tomar en cuenta las sugerencias y prioridades que, en su caso, formulen.

4. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la forma de cumplir las normas de trabajo, de previsión social y las contractuales de carácter laboral, así como procurar la obtención de promesas de cumplimiento voluntario en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones que establece la LFT a cargo de los patrones, así como asesorarlos a fin de que contribuyan al fomento de las actividades educativas, culturales y deportivas entre sus trabajadores y proporcionen a éstos los equipos y útiles indispensables para el desarrollo de tales actividades.

6. Programar, ordenar y practicar, por conducto de los inspectores federales del trabajo y de los inspectores federales del trabajo calificados, las inspecciones ordinarias y extraordinarias, en los centros de trabajo sujetos a la jurisdicción y competencia federal, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral.

7. Certificar, por medio de los inspectores federales del trabajo y de los inspectores federales del trabajo calificados, los padrones relacionados con las elecciones de representantes obreros y patronales ante el Tribunal, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, y de otras elecciones que en el ámbito laboral requieran esa formalidad.

8. Asesorar a patrones y trabajadores para la integración de las comisiones y comités que se deben establecer en los centros de trabajo de acuerdo a lo que establece la LFT y vigilar su funcionamiento.

9. Emitir los criterios para establecer los plazos que se otorguen para cumplir con las medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento y otras materias reguladas por la legislación laboral, contenidas en las actas levantadas por los inspectores federales del trabajo y los inspectores federales del trabajo calificados y, en su caso, emitir directamente o por conducto de las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo los emplazamientos técnicos a través de los cuales se les comuniquen a las empresas.

10. Analizar y, cuando sea procedente, autorizar la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas, cuando lo soliciten los inspectores del trabajo adscritos a los gobiernos de las entidades federativas y los inspectores federales del trabajo e inspectores federales del trabajo calificados.

11. Solicitar el auxilio de las autoridades laborales en las entidades federativas, para la promoción, aplicación y vigilancia de la normatividad laboral en empresas sujetas a la jurisdicción local.

12. Ordenar la práctica de las investigaciones encaminadas a averiguar qué personas dependían económicamente de un trabajador fallecido, en ejercicio o con motivo de su trabajo.

13. Proteger y vigilar, en el ámbito de competencia de la autoridad federal, el trabajo de las personas menores en edad permitida para laborar y el cumplimiento de las restricciones a que se encuentran sujetos, así como la prohibición del trabajo de personas menores de edad que se encuentren fuera del círculo familiar.

14. Promover la integración y operación de unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación para la evaluación de la conformidad de las NOM en materia de seguridad y salud en el trabajo, en coordinación con la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo y las delegaciones federales del trabajo.

15. Reconocer de manera directa o a través de las delegaciones federales del trabajo los dictámenes, informes o certificados de cumplimiento que emitan las unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación, respectivamente, acreditados y aprobados, en términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

16. Dar seguimiento al funcionamiento de las unidades de verificación para la evaluación de la conformidad de las NOM en materia de seguridad y salud en el trabajo, en coordinación con la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

17. Vigilar el cumplimiento de las medidas ordenadas por la Secretaría para evitar afectaciones a la salud de los trabajadores, en caso de que las autoridades sanitarias hubieren determinado la suspensión de labores con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria.

18. Determinar, previa verificación de los procesos productivos de las empresas, la jurisdicción federal o local de los centros de trabajo, lo anterior cuando medie petición de los trabajadores, patrones o autoridades interesadas, expidiéndoles, en su caso, la opinión respectiva, sin perjuicio de lo que pueda resolver un órgano jurisdiccional.

19. Verificar y coordinar la constatación de los estallamientos y subsistencias de huelga en los centros de trabajo sujetos a la jurisdicción federal, con el auxilio de las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo.

20. Denunciar ante el Ministerio Público competente, los hechos que se susciten o se conozcan con motivo de las diligencias de inspección, cuando los mismos puedan configurar la comisión de un delito y supervisar que las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo efectúen esta denuncia cuando proceda.

21. Solicitar, de manera directa o a través de las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo, el auxilio de la fuerza pública, cuando en un centro de trabajo de la minería del carbón no se permita el desahogo de la inspección.

22. Emitir reconocimientos a empresas que acrediten el cumplimiento voluntario de la normatividad o de programas y sistemas de administración de seguridad y salud en el trabajo, en coordinación con la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo y las delegaciones federales del trabajo.

23. Participar en el pleno de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; asistir a las reuniones a las que se les invite a participar en la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo; así como a otras reuniones a las que sea convocada.

24. Supervisar que las Delegaciones Federales del Trabajo, lleven un control de los avisos de los recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.

25. Participar en la elaboración de estándares de competencia, con la finalidad de que los mismos incluyan el cumplimiento de la normatividad laboral, así como en la certificación del personal que interviene en el proceso de inspección.

Por su parte, el artículo 541 de la LFT establece los deberes y las atribuciones de los inspectores del trabajo, mismos que a continuación se citan:

1. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad o salud en el trabajo;

2. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

3. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

4. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

5. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

6. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores;

7. Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes;

Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la STPS, con copia del mismo al patrón.

8. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

9. Los demás que les confieran las leyes.

Los inspectores del trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los inspectores del trabajo son reguladas por el Reglamento General de Inspección del trabajo y Aplicación de Sanciones (Regias) publicado en el DOF el 17 de junio de 2014.

En términos del artículo 20 de la LFT, la relación laboral se entiende como un acto que le da origen a la prestación de un servicio personal subordinado a las órdenes de un patrón.

Al respecto, el mismo precepto define al contrato individual de trabajo (cualquiera que sea su forma o denominación) como aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado y mediante el pago de un salario.

Por tanto, no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren, pues éste se entenderá como de trabajo, siempre que exista la obligación; por una parte, de prestar un servicio personal subordinado y, en la otra, de pagar un salario.

Así, el contrato surge desde el simple acuerdo de voluntades, ya sea verbal o escrito, por lo cual no requiere de mayor formalidad para que surta sus efectos legales.

Sin embargo, el contrato escrito se debe formalizar para establecer las condiciones de la relación de trabajo y como protección patronal al ser la empresa (según el artículo 784 de la LFT) la poseedora de la carga probatoria ante las autoridades laborales en lo relativo a:

1. Fecha de ingreso del trabajador;

2. Antigüedad del mismo;

3. Faltas de asistencia;

4. Causas de rescisión de la relación de trabajo;

5. Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado;

6. Duración de la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria;

7. Pago de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;

8. Disfrute y pago de vacaciones;

9. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

10. Aviso por escrito al trabajador o al Tribunal (juez laboral) de la fecha y la causa de su despido; y

11. Monto y pago del salario.

12. Pago de la PTU.

13. Incorporación y aportaciones al IMSS, Infonavit y SAR.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 24 de la LFT, las condiciones de trabajo deben constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, quedando uno en poder del patrón y otro con el trabajador.

En el documento se detallan los derechos y las obligaciones del contratante y contratado, así como las condiciones de lo pactado. Dicho documento quedará como prueba fehaciente del inicio de una relación laboral.

Requisitos de los contratos de trabajo

El artículo 25 de la LFT señala las condiciones de trabajo que reunirá los requisitos mínimos indispensables siguientes:

1. Nombre y firma o huella digital; nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y domicilio del trabajador y del patrón;
2. Modalidad de la relación de trabajo, si 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;
3. Detallar con precisión los servicios que deberán prestarse;
4. Condiciones en que estos se efectuarán;
5. Domicilio donde se desempeñarán las funciones;
6. Horario y días de trabajo;
7. Determinar el monto del sueldo a pagar al trabajador, el día y lugar donde se efectuará el pago del salario;
8. Indicaciones pertinentes para la capacitación del trabajador, de acuerdo con los planes y programas establecidos en las empresas para tal efecto; y
9. Otras condiciones de trabajo como vacaciones, días de descanso, prestaciones extralegales y todas aquellas que convengan el trabajador y el patrón.
10. La designación de beneficiarios para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencial.

En el ámbito laboral, la falta de este documento no priva al trabajador de los derechos derivados de una relación de trabajo, tal como lo indica el artículo 26 de la LFT, al señalar que la inobservancia de este requisito será imputable al patrón.

En el artículo 784 de la misma ley, el contrato servirá como prueba irrefutable, en caso de controversia ante el Tribunal.

Modalidades de los contratos establecidas en la LFT

El artículo 35 de la LFT establece las modalidades para contratar personal conforme a lo siguiente:

1. Por obra determinada;

2. Por tiempo determinado;

3. Por temporada;

4. Por tiempo indeterminado, que en su caso podrá ser:

a) Sujeto a prueba.

b) Para capacitación inicial.

A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo se entenderá por tiempo indeterminado.

Contrato por obra determinada

El contrato por obra determinada, según los artículos 37 y 38 de la LFT, sólo puede establecerse cuando la naturaleza de la obra así lo exija, en estos casos se detallará con exactitud en qué consiste la obra a realizar.

En éste se especificará las fases de la obra que se van a realizar y se manifestarán en el documento, sin perder de vista que aunque el contrato señale un tiempo estimado de duración, podría volverse de tiempo indeterminado si no se indica cuál es el motivo por el que se limita dicho término, con mayor razón si después al primer contrato celebrado le sigue otro en igualdad de condiciones.

De acuerdo con algunos criterios de jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en estos contratos corresponde al patrón acreditar la existencia y validez de los mismos, así como la conclusión de la obra para la cual se contrató al trabajador.

Contrato por tiempo determinado

En términos del artículo 37 de la LFT, la contratación por tiempo determinado se presenta en los casos siguientes:

1. Cuando la naturaleza del trabajo lo exija, esto significa sujetar el contrato a un plazo o acontecimiento futuro y cierto, como en el caso de temporada navideña, donde las empresas suelen contratar personal temporal por el incremento en las ventas o exceso de producción para cumplir un contrato que rebasa la capacidad humana de la empresa; y

2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, ya sea por incapacidad temporal, maternidad o por el desempeño de un cargo sindical, entre otros.

En este caso, es importante señalar –en el contrato– el nombre del trabajador sustituido y el motivo de su ausencia.

Este tipo de contratación sólo puede concluir al vencimiento del término pactado o cuando se ha agotado la causa que le dio origen a la contratación, misma que será señalada a fin de que se justifique la terminación del contrato.

De no justificarse la fecha de término señalada y subsiste la materia de trabajo, en términos del artículo 39 de la LFT, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure tal circunstancia.

La prórroga del contrato será aplicable tanto a aquellos por obra determinada como a los de tiempo determinado, ya que la subsistencia de la materia de trabajo no está al arbitrio del patrón sino a la acción del trabajador, para demandar la postergación del trabajo y por ende la relación laboral.

Contrato por tiempo indeterminado

Es el más común, ya que se puede celebrar por una persona física o moral y al no tener un término definido, no establece condiciones especiales para su duración y puede terminar en cualquier tiempo por decisión de alguna de las partes.

Mediante este tipo de contrato, el trabajador prestará sus servicios de manera permanente, a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante de la empresa.

Este tipo de contrato ratifica el principio de estabilidad en el empleo y constituye a su vez, el precepto general de las relaciones de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 de la LFT que señala lo siguiente: "…a falta de estipulaciones expresas las relaciones serán por tiempo indeterminado".

Las consecuencias legales de esta modalidad de contrato, radican principalmente en los derechos que adquieren los trabajadores por el paso del tiempo, por lo que en caso de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón habrá de cumplirse con lo establecido en el artículo 50 de la ley laboral.

Así, este contrato se puede utilizar en las modalidades de jornada reducida y trabajo a domicilio, que aun no siendo usuales, se presumen como legales.

No hay que olvidar que la firma de un contrato laboral, como en todo acuerdo de voluntades, implica derechos y obligaciones que se observarán atendiendo las disposiciones de la ley laboral y en caso de controversia podrá aplicar el criterio de la Corte.

Periodo de prueba en el contrato por tiempo indeterminado

Es verdaderamente importante que en la reforma a la LFT publicada el 30 de noviembre de 2012, ya se incluya la modalidad de contratación por periodo a prueba, pues en la práctica se aplicaba con la finalidad de asegurarse de la capacidad y aptitudes de los trabajadores.

En términos del artículo 39-A de la LFT, en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

Cuando se trate de trabajadores de confianza, el periodo de prueba podrá extenderse hasta 180 días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Contrato de trabajo para capacitación inicial

Según el artículo 39-B de la LFT, 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.

La vigencia del contrato tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; en esta situación, la LFT no obliga al patrón a entregar un aviso que notifique al trabajador la fecha de vencimiento del vínculo laboral.

Al respecto, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito emitió la tesis aislada I.13o.T.128 L (10a.) en la que establece que cuando un trabajador suscribe un contrato para capacitación inicial, en el que se hace constar por escrito que está sujeto a dicha capacitación por el periodo de tres meses, o 90 días, desde esa fecha tendrá conocimiento que el contrato cuenta con una vigencia improrrogable, por lo que, concluido el plazo de capacitación, el patrón no estará obligado a comunicar la fecha de su vencimiento, pues desde su suscripción el trabajador estará enterado de su temporalidad.

La tesis en comento es la siguiente:

> ***CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO SUJETO A CAPACITACION INICIAL. EL PATRON NO ESTA OBLIGADO A COMUNICAR AL TRABAJADOR LA FECHA DE SU VENCIMIENTO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).*** *Cuando un trabajador suscribe un contrato en términos de los artículos 39-B, 39-C y 39-D de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012, en el que se hace constar por escrito que está sujeto a capacitación inicial por el periodo de tres meses, o noventa días, desde esa fecha tiene conocimiento, que el contrato cuenta con una vigencia improrrogable, por lo que, concluido el término de capacitación, el patrón no tiene la obligación de comunicar la fecha de su vencimiento pues, desde su suscripción, el actor está enterado de su temporalidad.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, décima época, libro 22, septiembre de 2015, tomo III, pág. 1983.*

Requisitos en los contratos de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial

Los artículos 39-C, 39-D y 39-E de la LFT establecen los requisitos que se cumplirán en la relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial conforme a lo siguiente:

1. Se hará constar por escrito;
2. Se garantizará la seguridad social del trabajador;
3. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

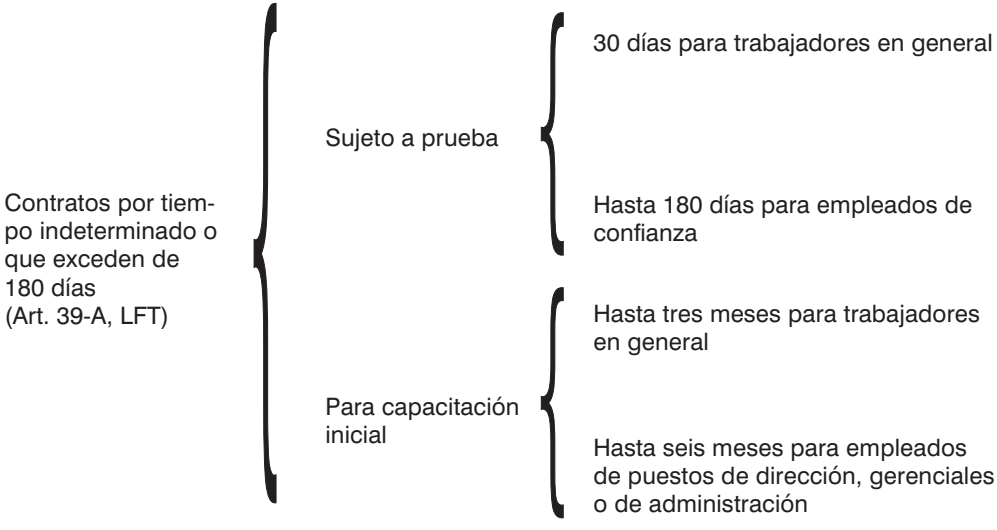
De no cumplirse estos requisitos o de subsistir la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado en labores discontinuas o de temporada

Según el artículo 39-F de la LFT, las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Para mejor comprensión del tema, a continuación se incluye un resumen esquematizado de las nuevas modalidades de contratación reguladas por la legislación laboral vigente y el formato general de un contrato por obra determinada el cual podrá adaptarse a la naturaleza y necesidades de la empresa, siguiendo las disposiciones antedichas:



Contrato por tiempo indeterminado (Art. 39-F, LFT)	Por regla general	Las relaciones de trabajo son continuas.
	Por reforma laboral desde 1o./XII/2012	También pueden ser discontinuas y otras variantes, siempre que sean fijas y periódicas.

Contrato por tiempo indeterminado (Art. 39-F, LFT)

- Para labores discontinuas
- Para actividades de temporada
- Cuando no exijan la prestación de servicios toda la semana, mes o el año

Mismos derechos y obligaciones para los trabajadores

FORMATO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

Contrato individual de trabajo por obra determinada que celebran por una parte el señor_____ _____ en representación de la empresa _____ SA de CV, a quien en lo sucesivo se le designará como "el patrón" y, por otra parte, el señor _____, a quien en lo sucesivo se le designará como "el trabajador", al tenor de las declaraciones y cláusulas siguientes:

DECLARACIONES

1. Para efectos de brevedad, se designará en lo sucesivo a _____ como "patrón" y al señor _____ como "trabajador".

2. Declara "el patrón" que es una persona moral constituida conforme a la leyes mexicanas, con Registro Federal de Contribuyentes _____, Clave Unica de Registro de Población _____ con domicilio en la calle de _____ Colonia_____ Código Postal_____y con número de Registro Patronal ante el IMSS _____.

Empresa legalmente constituida al amparo de las leyes mexicanas y ante la Fe del Notario Público No. _____ con sede en la ciudad de _____, Lic. _____ según consta en el volumen _____ de fecha _____.

3. Declara "el trabajador" _____, bajo protesta de decir verdad, que es ciudadano _____, de ___ años de edad, estado civil _____ con la asignación de la Clave Unica del Registro de Población No. _____; No. de seguridad social _____ y Registro Federal de Contribuyentes con domicilio en _____ No. ___ Colonia _____ CP _____ en _____ y se identifica con credencial _____.

CLAUSULAS

PRIMERA. Los contratantes reconocen la personalidad con la que se ostentan para todos los efectos legales a que haya lugar.

SEGUNDA. El trabajador manifiesta, bajo protesta de decir verdad, que es apto para desempeñar su puesto con la calidad, intensidad y esmero convenido y estar conforme con los requerimientos del patrón y en plasmar, en este documento, las condiciones generales de trabajo bajo las que prestará sus servicios personales.

TERCERA. El trabajador se obliga a prestar con la dirección y dependencia del patrón y sus representantes, sus servicios personales en el negocio del patrón, debiendo dedicarse durante el tiempo de su contrato, a las labores de _____el área de _____ como _____.

CUARTA. Este contrato de trabajo es por obra determinada, razón por la cual el mismo se celebra exclusivamente por el tiempo necesario, para realizar o terminar los trabajos a que se refiere la cláusula tercera consistente en (detallar la fase de la obra que se efectuará)_____.

En consecuencia, una vez realizados dichos trabajos, el contrato terminará definitivamente sin ninguna responsabilidad ni obligación posterior para las partes contratantes, teniendo por tanto el trabajador el carácter de trabajador eventual por obra determinada.

No obstante lo anterior, este contrato podrá prorrogarse salvo convenio escrito del patrón y del trabajador, conforme a lo establecido en los artículos 37, fracción I; y 53 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA. El trabajador percibirá por la prestación de sus servicios un salario diario por la cantidad de $_____ (_____ pesos 00/100 M.N.), los cuales serán cubiertos en efectivo y en moneda de curso legal.

Del salario anterior, "el patrón" hará por cuenta del trabajador, las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a impuestos sobre la renta y del seguro social, cuota sindical, etcétera.

Asimismo, el trabajador firmará cada vez que le sea pagado su salario, el recibo correspondiente a los salarios devengados, el que será extendido por el patrón para tales fines.

SEXTA. En los salarios fijados en la cláusula anterior, tanto por jornada legal diaria como por trabajo, se encuentra comprendida la parte proporcional correspondiente al séptimo día de descanso semanal.

SEPTIMA. Ambas partes convienen expresamente en que el horario para el pago de los salarios será variable y lo fijará el patrón unilateralmente, según las necesidades, sin que exceda del día en que acuerde el pago _____(semanal, decenal, quincenal o mensual) contando como día natural de 24 horas.

OCTAVA. El trabajador será asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme con la ley de la materia, y para tal efecto el patrón descontará del salario del trabajador la cuota semanal, decenal o quincenal correspondiente, en su caso; de conformidad con el artículo 53 de la Ley del Seguro Social, el patrón queda relevado de todas las responsabilidades que por riesgo profesional le impone la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA. El día de descanso semanal para el trabajador se fijará el día _____, de acuerdo con las necesidades propias de la empresa.

DECIMA. La duración de la jornada será de _____ horas semanales quedando distribuida de acuerdo con el horario de labores siguientes:

Los días _____ de las _____ a las _____ horas y los días_____ de las _____ a las _____ horas.

Cuando el horario de labores sea continuo, el trabajador tendrá derecho a media hora de descanso para tomar alimentos y le será computado dicho periodo dentro de su jornada de trabajo, quedando en su caso comprendido el mismo de las _____horas a las _____.

Cuando el trabajador por razones administrativas tenga que laborar el día domingo, el patrón le pagará además de su salario ordinario, un 25% como prima dominical sobre el salario diario ordinario, independientemente del día de descanso semanal al que tiene derecho.

DECIMA PRIMERA. El trabajador no está autorizado para laborar tiempo extra, salvo que se le dé orden expresa y por escrito en cada ocasión particular, justificativa de las circunstancias que requieran el aumento de las jornadas de trabajo. Sólo con dicha orden por escrito del patrón podrá computarse el tiempo extraordinario, la falta de presentación de esa orden será imputable al trabajador.

DECIMA SEGUNDA. Los servicios contratados los prestará el trabajador en el domicilio del patrón y cuando por razones de operación o del desarrollo de la actividad haya necesidad de removerlo se trasladará a los lugares que el patrón le asigne. Consecuentemente, el trabajador se obliga a trasladarse al lugar que le sea indicado por el patrón (esta cláusula aplica a compañías de limpieza y otras similares, donde el servicio se presta en lugar distinto al de la contratación).

DECIMA TERCERA. El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones, según lo establecido en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en consideración la antigüedad del mismo y poder disfrutar del salario que le corresponda; asimismo, recibirá la prima vacacional que le corresponda, equivalente al ___% del importe pagado por concepto de vacaciones.

DECIMA CUARTA. Ambas partes convienen expresamente que la semana de labores iniciará y para los efectos de pago de los salarios contará a partir del _____ de cada semana y se cortarán los días _____ de cada semana.

(**Nota:** La cláusula anterior es aplicable a empresas cuyo corte de nómina es discordante con la semana de labores.)

DECIMA QUINTA. El trabajador se obliga a prestar los servicios en los días de descanso obligatorio cuando lo requiera la empresa, quien pagará salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que corresponda por el descanso. Si algún día de descanso coincide con el descanso semanal, el trabajador sólo percibirá salario sencillo cuando no lo trabaje.

DECIMA SEXTA. El patrón se obliga a proporcionarle al trabajador los medios y las facilidades necesarias para realizar la obra contratada, así como licencias, permisos, etcétera; sin embargo, en relación con los materiales y herramientas necesarias se acuerda lo siguiente:

(Serán suministrados por el patrón:_____.)

(Serán suministrados por el trabajador:_____.)

(Serán suministrados por ambos de la siguiente manera: _____.)

(Esta cláusula aplica para aquellos casos de trabajos de construcción en los que el trabajador cuenta con sus propias herramientas como cuchara, pala, llana, metro, etcétera.)

Asimismo, se compromete el responsable del suministro de materiales a proporcionarlos en el momento necesario y en las cantidades suficientes para realizar la obra.

En caso de ser el patrón quien facilite su uso, se manifiesta que dicha herramienta es nueva o usada y se está en perfectas condiciones de uso.

Las herramientas consisten en (descripción exacta de la herramienta) en el entendido de que el trabajador se obliga a responder por ella, salvo el desgaste natural de la misma, esto con fundamento en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEPTIMA. Cuando al trabajador por cualquier circunstancia tenga necesidad de faltar a sus labores, avisará al patrón. El aviso no justifica la falta, pues en todo caso el trabajador justificará su ausencia con el comprobante respectivo, que en caso de enfermedad será únicamente el certificado de incapacidad que expide el Instituto Mexicano del Seguro Social, teniendo el trabajador un lapso no mayor a 48 horas después de la falta para entregar la incapacidad respectiva. De no hacerlo así, se le sancionará de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo establecido en la empresa.

Si el trabajador faltase a sus labores por causas de fuerza mayor, deberá justificarlo plenamente al patrón con los comprobantes que a juicio de éste sean necesarios. Cuando el trabajador solicite permiso con o sin goce de salario, en todo caso recabará constancia escrita del patrón sin cuyo requisito se considerará como causa injustificada.

DECIMA OCTAVA. Se establecen como obligaciones del trabajador, asistir puntualmente a los cursos y sesiones del grupo y demás actividades que forman parte del proceso de capacitación y adiestramiento, así como atender las indicaciones de las personas que impartan capacitación y adiestramiento, cumplir con los programas respectivos y presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y aptitudes que sean requeridos.

Asimismo, el trabajador observará y cumplirá todo lo contenido en el Reglamento Interior de Trabajo establecido en la empresa, cuyo contenido se dará a conocer en forma precisa.

DECIMA NOVENA. El trabajador se obliga a cumplir y respetar las normas de seguridad e higiene y políticas internas establecidas por la empresa, y será obligatorio integrarse a los planes, programas, y comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como los de seguridad e higiene en el trabajo que tiene constituidos la empresa. Normas que se dieron a conocer con anticipación al trabajador, por parte de la empresa.

VIGESIMA. El trabajador se debe presentar puntualmente a sus labores en el horario de trabajo establecido (checar tarjeta de asistencia en el reloj checador, firmar listas de asistencia, o cualquier otra modalidad implantada por la empresa), para el correcto control de la asistencia del personal. En caso de retraso o falta injustificada, el patrón podrá imponer cualquier corrección disciplinaria contemplada en el Reglamento Interior de Trabajo.

VIGESIMA PRIMERA. Las partes reconocen como fecha de antigüedad o de inicio de la prestación de servicios del trabajador a partir del día ____ del mes de _____ de 20___.

VIGESIMA SEGUNDA. El trabajador designa para el pago de salarios y prestaciones devengadas, dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 25 fracción X y en términos del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo a los siguientes beneficiarios y sus porcentajes:

Esposa(o): _____ en_____%
Hijo(a): _____ en_____%
Padre: _____ en_____%
Madre: _____ en_____%
Dependiente económico: _____parentesco _____ en __%

VIGESIMA TERCERA. Para todo lo no previsto en el presente contrato se estará a lo contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo con que cuente el patrón, o bien lo prescrito por la ley o el contrato ley respectivo en su caso, así como el Reglamento Interior de Trabajo.

VIGESIMA CUARTA. Cualquier falta o incumplimiento de algunas de las cláusulas establecidas en este contrato, será causa de rescisión de contrato de manera inmediata, sin responsabilidad para el patrón de acuerdo con lo establecido en los artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Aceptado que es el presente contrato en todos sus términos, previa lectura del mismo, las partes lo ratifican en su contenido y lo firman en la ciudad de _____, a los ____ días del mes de _____ del año 20__.

El Patrón	**El Trabajador**
_____	_____

Es importante indicar que la cláusula cuarta podrá modificarse, dependiendo del tipo de contrato que se firme.

Así, cuando se trate de un contrato por tiempo indeterminado podrá incluirse lo siguiente:

Este contrato se celebra por tiempo indeterminado y sólo podrá modificarse, rescindirse o terminarse en los casos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en el presente contrato, en el Reglamento Interior de Trabajo o, en su caso, en el Contrato Colectivo de Trabajo.

En el caso del contrato por tiempo determinado, la redacción podrá ser conforme a lo siguiente:

Este contrato se celebra por el tiempo determinado de _____tiempo necesario para la (realización o terminación) de los trabajos consistentes en_____ _____.

El contrato tiene su origen en las siguientes causas (para cubrir la ausencia de la trabajadora) _____quien se incapacitó por maternidad a partir de _____y se tiene proyectado su regreso para _____. En consecuencia, una vez que se reintegre a las labores la C._____, o bien, una vez que se cumpla el plazo establecido para el reingreso de la C. _____este contrato terminará definitivamente sin ninguna responsabilidad ni obligación para las partes contratantes, teniendo, por tanto, el trabajador el carácter de trabajador por tiempo determinado.

Finalmente, debe considerarse que la cláusula vigésima primera es más concordante con el contrato por tiempo indeterminado, o en aquellos casos en que la relación laboral se formaliza por escrito de manera posterior al inicio de las relaciones de trabajo.

FORMATO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TEMPORADA (INCLUYE PERIODO DE PRUEBA)

Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado con labores por temporada y periodo de prueba celebrado entre la empresa _____ representada en este acto por _____ en su carácter de _____designada en lo sucesivo como "el patrón" y por la otra parte el C. _____, a quien se le denominará "el trabajador", el cual se sujeta al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

I. Del patrón:

1. Que es una persona moral constituida conforme a la leyes mexicanas, con Registro Federal de Contribuyentes _____, número de Registro Patronal ante el IMSS _____ y con domicilio en_____.

2. Que para las actividades que realiza el patrón solo podrá utilizar personal competente.

II. Del trabajador:

1. Tener _____ años de edad, estado civil: _____, nacionalidad: _____, de sexo _____, Clave del Registro Unico de Población (CURP) _____, Registro Federal de Contribuyentes _____, número de afiliación ante el IMSS_____ y con domicilio_____.

2. Que conoce perfectamente bien la forma en que opera el patrón y que es apto(a) y competente para prestar sus servicios personales y demás trabajos que se le encomienden acordes a su puesto de trabajo en que colabore.

3. Que sabe en consecuencia, que en virtud de que ha manifestado contar con toda la experiencia, conocimientos, aptitudes, destrezas, etc. que requiere el puesto para el cual es contratado, y que está de acuerdo en que, independientemente de que el presente contrato es **POR TIEMPO INDETERMINADO CON LABORES DE TEMPORADA Y UN PERIODO DE PRUEBA DE 30 DIAS** durante el cual cumplirá al 100% con las expectativas del patrón.

4. Que sabe que el patrón tiene necesidad de mover su personal de acuerdo con las necesidades del mismo, tanto de puesto, como de horario y/o de cualquier sucursal en la ciudad, en el estado y/o en cualquier parte del país por lo que está de acuerdo en que se le cambie de labor y de horario de trabajo, cuando sea necesario, siempre que sea acorde a la actividad para la cual fue contratado, sin perjuicio de su salario.

5. Que entiende que las necesidades específicas de la empresa y que dan origen a la materia de trabajo que es por temporada o temporadas en determinada(s) épocas(s) del año durante las cuales estará vigente la prestación de un trabajo personal subordinado y que en virtud de dicha característica, el resto del año no laborará y que así será sucesivamente en tanto perdure la relación laboral que se pacta mediante este contrato. Las labores de temporada consisten en_____por los periodos _____por lo que está de acuerdo en celebrar el presente contrato por tiempo indeterminado.

Una vez hechas las declaraciones anteriores, las partes aceptan sujetarse a las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. El presente contrato se celebra bajo la normatividad vigente y de acuerdo con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el DOF el 30 de noviembre de 2012, por lo que reconocen que en todo momento se respetará el trabajo digno y se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y a los derechos individuales y colectivos; celebrándose con apego a los artículos 35, 39-A, 39-D y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. El trabajador se obliga expresamente a prestar bajo dirección, dependencia y subordinación del patrón y/o de los representantes de éste (representante legal, jefe de personal, jefe inmediato, jefe de turno, supervisor, etc.) sus servicios y conocimientos técnicos y profesionales en cualesquiera de las labores descritas en el numeral 4 de las Declaraciones que se le asigne de acuerdo a las necesidades propias del patrón, otorgando desde este momento su consentimiento para que sea cambiado de puesto, labor, tarea, horario, etc., pero siempre que se respete su salario, cumpliendo con sus obligaciones y con las instrucciones dadas para el mejor desarrollo de esa o esas actividades y del funcionamiento del área de _____.

TERCERA. El trabajador se compromete a prestar sus servicios en el domicilio del patrón ubicado en _____, asimismo manifiesta estar conforme y acepta desde este momento que si por necesidades del patrón se requieren sus servicios en otro lugar de trabajo, sin que esto represente una modificación en sus condiciones de trabajo, prestará sus servicios si así lo requiere el patrón en cualquier otro domicilio donde éste último lo indique de acuerdo con sus propias necesidades o si eventualmente cambia el domicilio.

CUARTA. El presente contrato individual de trabajo, aceptado por las partes, dada la naturaleza de la temporalidad que le da origen y que resulta ser la materia de trabajo, es por tiempo indeterminado, con labores de temporada porque los

servicios que prestará por el trabajador son labores cíclicas propias de la actividad de la empresa, por lo que el trabajador es contratado en el puesto de_____siendo la materia de trabajo por temporada en _____ época del año durante la cual está vigente la prestación del trabajo personal subordinado y que, dada esta muy particular característica, el resto del año estará suspendida la relación de trabajo, en términos del artículo 42, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no se prestará trabajo alguno y que así será sucesivamente. Dicha(s) TEMPORADA(S) serán _____(anotar los periodos) .

QUINTA. El trabajador laborará una jornada de ocho horas diarias, que se ejecutará entre las seis y las veinte horas, sujetándose al horario que se le asigne diariamente y con anticipación por el patrón, de acuerdo con las necesidades de trabajo que se presenten en el área de _____ o por los imprevistos propios de la naturaleza del trabajo y climatológicos que afecten el desarrollo normal de las actividades, asimismo el trabajador otorga expresamente su consentimiento para que se haga el reparto de las horas de trabajo en la semana para descansar el sábado por la tarde por lo tanto las horas de trabajo que excedan la jornada máxima serán para gozar del descanso del sábado por la tarde y no serán considerados como tiempo extraordinario, de conformidad con el articulo 59 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. El trabajador gozará durante la jornada de trabajo que se le asigne, un descanso de media hora para que pueda tomar sus alimentos fuera de la empresa.

SEXTA. Ambas partes están de acuerdo en que al cumplirse o terminarse la causa o materia de trabajo de temporada, el trabajador no tendrá la obligación de presentarse a laborar, sino hasta la siguiente temporada. Por su parte el patrón no tendrá obligación de hacer pago alguno al trabajador por salarios ni prestaciones, sino hasta que se inicie la siguiente temporada. Sujetándose en todo caso a lo establecido en los artículos 35, 39-E, 39-F, 42, fracción VIII, 43, fracción V, y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo las partes entienden que, de conformidad con el artículo 39-F y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, la antigüedad del trabajador se computará exclusivamente sobre los días laborados.

SEPTIMA. Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutara de un día de descanso que se procurará sean los días domingos de cada semana laborada preferentemente, sin perjuicio de que el patrón pueda cambiar dicho día de descanso por otro en caso de imprevistos que así lo justifiquen las labores del empaque, para lo cual otorgará el trabajador su consentimiento para ello.

OCTAVA. El salario que devengará el trabajador por su jornada de trabajo se fija en común acuerdo por unidad de tiempo, a razón de _____ moneda nacional por hora trabajada, estando incluido en dicho salario la parte proporcional al séptimo día y el pago se realizará los días sábados de cada semana en el domicilio de la empresa.

NOVENA. Por tratarse de un trabajador de temporada en cuanto a las prestaciones por concepto de vacaciones y aguinaldo tiene derecho a las mismas en proporción al número de días trabajados al año y en cuanto a los días de descanso obligatorios, se sujetan a los establecidos en los artículos 35, 39-F, y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA. El trabajador se compromete a mantener en perfecto estado de limpieza y orden el área donde presta su trabajo, así como la maquinaria y equipo, comprometiéndose también a no sustraer cualquier fruto, herramientas, material y cualquier otro objeto de trabajo proporcionado para el mejor desempeño de sus labores, por el patrón.

DECIMA PRIMERA. El puesto y las actividades que debe despeñar el trabajador durante la relación de trabajo será de:_____, obligándose en dicho puesto a realizar todas las actividades inherentes al mismo, de acuerdo a lo establecido en la clasificación de puestos de la empresa consistentes en:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

DECIMA SEGUNDA. El trabajador se compromete, además de lo descrito en la cláusula anterior, a realizar lo siguiente:

a) Participar activamente, cursos de capacitación y otras actividades relacionadas con el trabajo que indique el patrón.

b) Hacer buen uso de los instrumentos de trabajo, tales como: equipos de cómputo, teléfonos, celulares, copiadora y/o cualquier otro artículo de oficina y vehículos, siendo éstos de manera enunciativa más no limitativa.

c) Respetar y obedecer a sus superiores; dar un trato amable y humano a sus compañeros de trabajo, voluntarios de la institución, sujetos de la asistencia social y público en general, preservando el buen ambiente y la buena imagen del patrón.

d) No hacer mal uso de los bienes muebles e inmuebles de la empresa, ni extraer de las instalaciones bien alguno, sin previa autorización por escrito del patrón, en caso de que incumpla con esta disposición, se sujetará a lo previsto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, reservándose el derecho el patrón de dar atento aviso a las autoridades correspondientes.

e) Se obliga a observar las medidas que sobre higiene y seguridad establece la ley de la materia, así como las de carácter interno.

DECIMA TERCERA. El trabajador se obliga expresamente a realizar las tareas que le incumban con motivo de su trabajo con todo esmero y cuidado y a cumplir estrictamente las órdenes e indicaciones que reciba respecto de la forma y términos para el desarrollo de su trabajo. El trabajador se obliga a cumplir fielmente, las instrucciones de sus superiores, asimismo se obliga el trabajador a que a la salida de cada turno, tanto los instrumentos como el lugar de trabajo queden perfectamente limpios. El trabajador deberá desempeñar dentro de su jornada de trabajo, las labores propias de su categoría así como todas aquellas que resulten compatibles con la misma.

El trabajador manifiesta que es apto y que tiene la habilidad necesaria para desempeñar la labor pactada, por lo que si esto resultara falso, dará lugar a la terminación del presente contrato en los términos de los artículos 35, 39-A, 39-F y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo manifiesta el trabajador que ratifica los datos que asentó en su solicitud de trabajo como ciertos por lo que en caso de no serlo se considerará como falta de probidad.

DECIMA CUARTA. La jornada normal de trabajo será de las ___:__ AM a ___:__ PM, de lunes a sábado de cada semana, contando con media hora para ingerir sus alimentos. Pero las partes podrán convenir en repartir las horas de trabajo de la jornada semanal a fin de permitir al trabajador el reposo del día sábado, sin perjuicio de que por necesidades del patrón cuando deba laborarse de lunes a sábado.

Por cada seis días de labores consecutivos, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso con goce de sueldo. El día de descanso semanal será fijado por el patrón, de acuerdo con su programa de trabajo, en caso de que el empleado preste sus servicios en los días de descanso semanal, independientemente del salario que le corresponde por el descanso recibirá salario doble por el servicio prestado.

DECIMA QUINTA. El trabajador descansará con goce de sueldo los días 1o. de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, el 1o. de mayo, el 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, el 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de diciembre y el día de elecciones federales y locales que determinen las leyes electorales. Si labora alguno de los días expresados, el empleado tendrá derecho a que le paguen independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

DECIMA SEXTA. El trabajador tendrá derecho al pago proporcional de vacaciones al tiempo de servicios prestados, con una prima de veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes a las mismas, teniendo en cuenta el término de la relación laboral, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 76, 77 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.

También tendrá derecho al pago de la parte proporcional del aguinaldo en el equivalente a 15 días de salario, la parte proporcional al tiempo de trabajo, conforme al párrafo segundo del artículo 87 de dicha Ley.

DECIMA SEPTIMA. Las partes acuerdan expresamente un **periodo de prueba** de conformidad con los artículos 35, 39-A, 39-D, 39-F y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, para los efectos legales conducentes en todo aquello que no se encuentre previsto en este contrato y tendrá una vigencia de **30 días** del día _____ al _____ del 20__.

El trabajador se obliga a demostrar en este periodo de prueba toda su capacidad, aptitudes, destreza, etc. y obtener el 100% de los resultados que el patrón espera y que son acordes al puesto de trabajo contratado y que se obliga a prestar sus servicios bajo la subordinación del patrón o sus representantes, así como a desarrollar labores similares y accesorias a las contratadas.

DECIMA OCTAVA. Queda estrictamente prohibido al trabajador laborar tiempo extraordinario, excepto en el caso de que fuera solicitado por escrito por el patrón en cualquier momento y para la ejecución de trabajos determinados siempre que no exceda de nueve horas a la semana, caso en el cual será obligatorio para el empleado laborar tiempo extra, dentro de los límites establecidos.

DECIMA NOVENA. El trabajador se obliga a observar con especial cuidado su aspecto personal, usar en forma diaria durante su jornada de trabajo el uniforme, gafete y equipo de protección proporcionados por el patrón.

VIGESIMA. El patrón proporcionará al empleado capacitación y adiestramiento en los términos de los planes establecido por el propio patrón y/o por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

VIGESIMA PRIMERA. El trabajador se obliga a asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que le señale el patrón y/o la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, y que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento, atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación y adiestramiento, cumplir con los programas respectivos y presentar los exámenes de conocimientos y aptitud que sean requeridos y en general, a cumplir con las obligaciones que establece el artículo 153-D y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

VIGESIMA SEGUNDA. El trabajador se obliga a respetar y cumplir con las disposiciones y medidas de seguridad e higiene que determine el patrón y la comisión mixta correspondiente.

VIGESIMA TERCERA. El patrón inscribirá al trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que las partes se sujetarán en lo relativo a riesgos profesionales, enfermedades no profesionales y demás prestaciones relativas a las disposiciones de la Ley del Seguro Social, por lo que de conformidad con el artículo 53 de dicha Ley el patrón queda relevada de todas las responsabilidades.

VIGESIMA CUARTA. El trabajador se obliga en caso de cambio de domicilio, a dar aviso al patrón de dicho cambio, dentro de los cinco días siguientes a que ésta ocurra.

VIGESIMA QUINTA. El trabajador se obliga a someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes a fin de proteger su integridad física y comprobar que no padece de alguna incapacidad, enfermedad general o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

VIGESIMA SEXTA. El trabajador designa para el pago de salarios y prestaciones devengadas, dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 25 fracción X y en términos del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo a los siguientes beneficiarios y sus porcentajes:

Esposa(o): _____ en_____%
Hijo(a): _____ en_____%
Padre: _____ en_____%
Madre: _____ en_____%
Dependiente económico: _____parentesco _____ en __%

VIGESIMA SEPTIMA. El trabajador manifiesta no pertenecer actualmente a ninguna agrupación sindical, ni tener ningún otro empleo y/o ocupación que pudiere representar un conflicto de intereses con el patrón o ir en detrimento de su productividad en las tareas que desarrolla.

VIGESIMA OCTAVA. El trabajador manifiesta haber leído y recibido un ejemplar del Reglamento Interior de Trabajo y un ejemplar de este contrato y firma un tanto de conformidad junto con este contrato.

VIGESIMA NOVENA. El trabajador manifiesta que todos los datos estipulados por él en este contrato son ciertos y verdaderos, en el entendido que si se llegare a descubrir falsedad en la información proporcionada, se aplicarán las sanciones correspondientes según la Ley Federal del Trabajo y será causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

TRIGESIMA. E trabajador se obliga a guardar escrupulosamente los secretos estadísticos, técnicos, comerciales, de servicio, indicaciones, información y, en general toda actividad directa o indirectamente relacionada con el patrón, así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio al patrón, ya que la divulgación de los datos confidenciales es causa de rescisión de la relación laboral. La información a la que tenga acceso el trabajador, ya sea oficial o extraoficial, ocasional, accidental, por curiosidad o por cualquier otro medio que llega al conocimiento del trabajador, que sea del patrón o de los clientes de éste, se obliga a guardar la debida **confidencialidad** de los mismos durante el término de la vigencia del presente contrato y, hasta por un año después de terminada la relación de trabajo.

TRIGESIMA PRIMERA. Ambas partes declaran respecto a las obligaciones y derechos que mutuamente les correspondan y que no hayan sido motivo de cláusula expresa en el presente contrato, se sujetarán a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente.

TRIGESIMA SEGUNDA. El trabajador está de acuerdo en que este contrato de trabajo se tendrá por rescindido sin responsabilidad alguna para el patrón por cualquiera de las causas estipuladas en el artículo 47 o bien por el incumplimiento de lo establecido en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue el presente contrato, y una vez enteradas las partes de su contenido y alcance, lo ratifican en todo su clausulado y lo firman por duplicado al calce para dejar constancia de su voluntad de obligarse recíprocamente en sus términos el_____de_____de 201__ en la cuidad de_____.

El Patrón	**El Trabajador**
_____	_____
Nombre y firma	Nombre y firma

FORMATO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CAPACITACION INICIAL

Contrato individual de trabajo de capacitación inicial celebrado entre la empresa ……., representada en este acto por ……., en su carácter de …… designada en lo sucesivo como "el patrón" y por la otra parte el C. _____, a quien se le denominará "el trabajador", el cual se sujeta al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

I. Del patrón:

1. Que es una persona moral constituida conforme a la Leyes mexicanas, con Registro Federal de Contribuyentes _____ y con domicilio en _____, número de Registro Patronal ante el IMSS _____.

2. Que para las actividades que realiza el patrón solo podrá utilizar personal competente.

II. Del trabajador:

3. Tener _____ años de edad, estado civil: _____, nacionalidad: _____, de Sexo _____, estado civil _____, Clave del Registro Unico de Población (CURP) _____, Registro Federal de Contribuyentes _____ y con domicilio en _____, y número de seguridad social ante el IMSS _____.

4. Que conoce perfectamente bien la forma en que opera el patrón, y que es apto(a) y competente para participar en la capacitación inicial, cumplir con sus obligaciones durante todo el periodo y obtener calificaciones satisfactorias en todos y cada uno de los exámenes de conocimiento que se le apliquen en el transcurso de la capacitación inicial.

III. De ambas partes:

5. Que el presente contrato se celebra bajo la normatividad vigente y tomando en cuenta las reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el DOF el 30 de noviembre de 2012, por lo que en todo momento se respetará el trabajo digno; esto es, el reconocimiento a la dignidad humana del trabajador y a los derechos individuales y colectivos. De tal manera que se formaliza este CONTRATO DE CAPACITACION INICIAL con fundamento en los artículos 35, 39-B y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Expuesto lo anterior, las partes otorgan las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA: Las partes celebran el presente contrato individual de trabajo CON CAPACITACION, el cual se regirá por la Ley Federal del Trabajo y Reglamento Interior de Trabajo, para los efectos legales conducentes en todo aquello que no se encuentre previsto en este contrato y tendrá una vigencia de _____ (periodo máximo 60 días, excepto para funciones gerenciales cuyo plazo puede ser de hasta 180 días) iniciando el día _____ al _____ del 20__.

SEGUNDA: El trabajador se obliga a participar en la CAPACITACION INICIAL, cumplir con sus obligaciones durante todo el periodo y obtener calificaciones satisfactorias en todos y cada uno de los exámenes de conocimiento que se le apliquen en el transcurso de la CAPACITACION INICIAL dentro del curso denominado: _____ cuyo contenido o materias serán las siguientes:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

El trabajador se obliga a demostrar en este periodo de capacitación a poner toda su capacidad, aptitudes, destreza, etc. y obtener al ciento por ciento los resultados que el patrón espera y que son acordes a la capacitación con un mínimo aprobatorio de ..... En todos y cada uno de los trabajos que se le requiera y de los exámenes que se le sean aplicables. Además, el trabajador se obliga a prestar sus servicios bajo la subordinación del patrón o sus representantes, así como a desarrollar labores similares y accesorias a las contratadas.

TERCERA: El trabajador se compromete, además de lo descrito en la cláusula anterior, a cumplir con el artículo 153-D y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes:

1. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y de mas actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

2. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos;

3. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud o competencia laboral que sean requeridos;

4. Obtener una Calificación mínima de _____ en todos y cada uno de los exámenes, participación, asistencia, trabajo en equipo, etc. que el o los Instructores le indiquen y/o apliquen; y

5. En general, todas aquellas indicaciones y ordenes que el patrón le indique y que sean inherentes a la CAPACITACION.

CUARTA: El trabajador se obliga a asistir a su CAPACITACION en el domicilio del patrón, o bien en cualquier lugar del municipio o del Estado o del país y en cualquier horario, jornada y/o lugar donde le requiera el patrón el trabajador otorga expresamente la facultad y decisión al patrón para hacer los cambios que considere necesarios sin perjuicio de su salario.

QUINTA: El patrón se obliga a pagar al trabajador por concepto de salario por la CAPACITACION que reciba en los términos de la cláusula segunda la cantidad de $_____ (_____ **00/100)** diarios en moneda nacional y será cubierto los días: **VIERNES** de cada semana al término de la jornada laboral, sometiéndose a los descuentos que deban hacerse por las leyes del impuesto sobre la renta, del Seguro Social y en su caso del INFONAVIT, del INFONACOT, por orden judicial y todos aquellos descuentos admitidos por la ley y/o los realizados de común acuerdo. el trabajador en forma expresa y por motivo de seguridad y conveniencia está de acuerdo en recibir su pago ya sea en efectivo, o bien mediante cheque girado contra institución bancaria debidamente autorizada, o bien depósito directo en la cuenta personal del trabajador en alguna institución bancaria debidamente autorizada.

SEXTA: El trabajador se obliga expresamente a realizar las tareas que le incumban con motivo de su CAPACITACION con todo esmero y cuidado y a cumplir estrictamente las órdenes e indicaciones que reciba y con todas lo expuesto en las cláusulas SEGUNDA Y TERCERA que anteceden, así como a cumplir fielmente, las instrucciones de sus superiores, y se obliga a que a la salida de cada turno, tanto los instrumentos como el lugar de CAPACITACION queden perfectamente limpios. El trabajador deberá desempeñar dentro de su jornada de trabajo, las labores propias de su CAPACITACION así como todas aquellas que resulten compatibles con la misma y está de acuerdo en que se le cambie de horario, de labores o de área de trabajo cuando lo requieran las necesidades del patrón otorgando expresamente la facultad y decisión al patrón para que sea cambiado a cualquier horario y turno, ya sean cambios temporales o definitivos de su centro de trabajo y está así lo determine. Igualmente se obliga a cumplir con las obligaciones derivadas del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador manifiesta que es apto para participar en la CAPACITACION INICIAL, cumplir con sus obligaciones durante todo el periodo y obtener calificaciones satisfactorias en todos y cada uno de los exámenes de conocimiento que se le apliquen en el transcurso de la CAPACITACION INICIAL.

SEPTIMA: Conviene el trabajador (a) en dedicar sus mejores esfuerzos a EL PATRON y no podrá, sin consentimiento previo y por escrito del mismo, durante su periodo de CAPACITACION dedicarse a ningún otro empleo, CAPACITACION o actividad que sea competitiva o esté en conflicto con el patrón, o que en tal forma

ocupen su atención que interfiera con la ejecución propia de sus obligaciones para con la misma.

OCTAVA: El patrón no aceptará ninguna excusa ni pretexto por la pérdida de herramientas, útiles y medios de apoyo que se le proporcionen al trabajador (a), pues a quien se le haya perdido será responsable de su valor. El patrón reconoce que el trabajador no será responsable del desgaste natural de los útiles o accesorios debido al uso normal de ellos.

El trabajador, desde este momento otorga su consentimiento expreso al patrón para que se le efectúen los descuentos correspondientes, sin necesidad de elaborar ningún otro documento.

NOVENA: La jornada normal de CAPACITACION será de __:__ A.M. a __:__ P.M. de lunes a sábado de cada semana, contando con media hora para ingerir sus alimentos. Pero las partes podrán convenir en repartir las horas de trabajo de la jornada semanal a fin de permitir al trabajador el reposo del día sábado, sin perjuicio de que por necesidades del patrón se labore de lunes a sábado.

Por cada seis días de CAPACITACION consecutivos, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso con goce de sueldo. El día de descanso semanal será fijado por el patrón, de acuerdo con su programa de trabajo, en caso de que el empleado preste sus servicios en los días de descanso semanal, independientemente del salario que le corresponde por el descanso recibirá salario doble por el servicio prestado.

DECIMA: El trabajador (a) descansará con goce de sueldo los días:

I. 1o. de enero.

II. Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.

III. Tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.

IV. 1o. de mayo.

V. 16 de septiembre.

VI. Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.

VII. 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal.

VIII. 25 de diciembre.

IX. El día de elecciones federales y locales que determinen las leyes electorales.

Si labora alguno de los días expresados, el empleado tendrá derecho a que le paguen independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

DECIMA PRIMERA: EL trabajador (a) tendrá derecho al pago de la parte proporcional de vacaciones al tiempo de servicios prestados, con una prima de veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes a las mismas, teniendo en cuenta el término de la relación laboral, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 76, 77 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.

También tendrá derecho al pago de la parte proporcional del aguinaldo en el equivalente a 15 días de salario, la parte proporcional al tiempo de trabajo, conforme al párrafo segundo del artículo 87 de dicha Ley.

DECIMA SEGUNDA: El horario del trabajador (a) será de 8:00 horas la jornada diurna, de 7:30 la mixta y de 7:00 la nocturna. El trabajador (a) manifiesta su consentimiento y autoriza expresamente al patrón a establecer o modificar el horario y turno conforme lo requieran las necesidades del patrón; y concederá al empleado el tiempo necesario para que éste pueda salir fuera de su área de trabajo, a tomar sus alimentos, en la inteligencia de que dicho tiempo nunca será menor de 30 minutos, por lo que no será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada legal. Queda prohibido consumir alimentos durante horas de trabajo y dentro del área de trabajo.

Se entiende por área de trabajo, el lugar donde físicamente el trabajador desarrolla su trabajo contratado, mismo que se encuentre dentro de las instalaciones del patrón, así como aquellos que por la naturaleza del servicio que presta al patrón se encuentren fuera de las instalaciones de la misma, incluyendo estacionamiento y áreas externas.

DECIMA TERCERA: Queda estrictamente prohibido al trabajador (a) laborar tiempo extraordinario, excepto en el caso de que fuera solicitado por escrito por el patrón en cualquier momento y para la ejecución de trabajos determinados siempre que no exceda de nueve horas a la semana, caso en el cual será obligatorio para el empleado laborar tiempo extra, dentro de los límites establecidos.

DECIMA CUARTA: El trabajador se obliga a observar con especial cuidado su aspecto personal, usar en forma diaria durante su jornada de trabajo el uniforme, gafete y equipo de protección proporcionados por el patrón.

DECIMA QUINTA: El patrón proporcionará al trabajador capacitación y adiestramiento en los términos de los planes que se establezcan en el centro de trabajo por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEXTA: El trabajador (a) se obliga a asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que le señale el patrón y/o la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad y que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento, atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación y adiestramiento, cumplir con los programas respectivos y presentar los exámenes de conocimientos y aptitud que sean requeridos y en general, a cumplir con las obligaciones que establece el artículo 153-D y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEPTIMA: El trabajador (a) se obliga a respetar y cumplir con las disposiciones y medidas de seguridad e higiene que determine el patrón y la comisión mixta correspondiente.

DECIMA OCTAVA: El patrón inscribirá al trabajador en el Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que las partes se sujetarán en lo relativo a riesgos profesionales, enfermedades no profesionales y demás prestaciones relativas a las disposiciones de la Ley del Seguro Social, por lo que de conformidad con el artículo 53 de dicha Ley mencionada, el patrón queda relevado de todas las responsabilidades.

DECIMA NOVENA: El trabajador (a) se obliga en caso de cambio de domicilio, a dar aviso al patrón de dicho cambio, dentro de los cinco días siguientes a que ésta ocurra.

VIGESIMA: El trabajador se obliga a someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento y demás normas vigentes en el centro de trabajo o establecimiento, para comprobar que no padece de alguna incapacidad, enfermedad general o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

VIGESIMA PRIMERA: El trabajador (a) manifiesta no pertenecer actualmente a ninguna agrupación sindical, ni tener ningún otro empleo y/o ocupación que pudiere representar un conflicto de intereses con el patrón o ir en detrimento de su productividad en las tareas que desarrolla.

VIGESIMA SEGUNDA: El trabajador manifiesta haber leído y recibido un ejemplar del Reglamento Interior de Trabajo y un ejemplar de este contrato y firma un tanto de conformidad junto con este contrato.

VIGESIMA TERCERA: El trabajador de antemano considera conveniente el que periódicamente, en su caso se actualice el reglamento mencionado en la cláusula anterior por lo que está de acuerdo en que se le efectúen cambios a dicho reglamento y reformas que tengan como propósito el mejor funcionamiento y disciplina del patrón. Para tal efecto el empleado delega su derecho a participar en cualquier reforma al reglamento, a la comisión de representación de los trabajadores.

VIGESIMA CUARTA. El trabajador designa para el pago de salarios y prestaciones devengadas, dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 25 fracción X y en términos del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo a los siguientes beneficiarios y sus porcentajes:

Esposa(o): _____ en_____%
Hijo(a): _____ en_____%
Padre: _____ en_____%
Madre: _____ en_____%
Dependiente económico: _____parentesco _____ en __%

VIGESIMA QUINTA: El trabajador manifiesta que todos los datos estipulados por él en este contrato son ciertos y verdaderos, en el entendido que si se llegare a descubrir falsedad en la información proporcionada, se aplicarán las sanciones correspondientes según la Ley Federal del Trabajo y será causa de despido sin responsabilidad para el patrón.

VIGESIMA SEXTA: El trabajador se obliga a guardar escrupulosamente los secretos estadísticos, técnicos, comerciales, de servicio, indicaciones, información y, en general toda actividad directa o indirectamente relacionada con el patrón, así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio al patrón, ya que la divulgación de los datos confidenciales es causa de rescisión de la relación laboral. Dicha información a la que tenga acceso el trabajador, ya sea oficialmente o extra oficialmente, ocasional, accidental, por curiosidad, información que reciba con motivo de su CAPACITACION o por cualquier otro medio que llega al conocimiento del trabajador, sean del patrón o de los clientes del patrón, el trabajador se obliga a guardar la debida CONFIDENCIALIDAD de los mismos durante el término de la vigencia del presente contrato y, hasta por seis meses después de dada por terminada la relación de trabajo, cualquier que sea la fecha de la misma terminación.

VIGESIMA SEPTIMA: Ambas partes declaran respecto a las obligaciones y derechos que mutuamente les correspondan y que no hayan sido motivo de cláusula expresa en el presente contrato, se sujetarán a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente.

VIGESIMA OCTAVA: El trabajador está de acuerdo en que este contrato de trabajo se tendrá por rescindido sin responsabilidad alguna para el patrón por cualquiera de las causas estipuladas en el artículo 47 o bien por el incumplimiento de lo establecido en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

VIGESIMA NOVENA: Ambas partes acuerdan que, llegado el término del presente contrato, el patrón, tomando en cuenta los resultados de las evaluaciones de su CAPACITACION y la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento de la empresa, decidirá si se le otorga un contrato POR TIEMPO INDETERMINADO o se da por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, en cuyo caso el trabajador entiende y está de acuerdo que, conforme a la Ley Federal del Trabajo no tendrá derecho a indemnización alguna.

TRIGESIMA: El trabajador manifiesta que ha recibido del patrón el aviso de privacidad conforme a las normas vigentes en materia de protección de datos personales.

Leído que fue por ambas partes este documento, ante los testigos que también firman, enterados todos de su contenido y sabedores de las obligaciones que contraen, lo firman por duplicado en la ciudad de _____, a los ___ días del mes de _____ de 20__.

El Patrón	**El Trabajador**
_____	_____
Nombre y firma	Nombre y firma

Modificación de las condiciones generales de trabajo

La modificación de las condiciones generales de trabajo que prevalecen en cada centro laboral obedece a la decisión patronal de garantizar al personal a su servicio la permanencia en su empleo ante circunstancias económicas que expongan la situación financiera de la negociación.

De ahí que con el fin de preservar las fuentes de empleo y resguardar el patrimonio de las empresas, la LFT permite a los patrones adaptar las condiciones generales de trabajo a los problemas socioeconómicos que enfrentan, ya sea mediante la suspensión temporal de las labores –paros técnicos– o al modificar la jornada laboral y el ingreso de los trabajadores, y siempre que predomine el consentimiento de los trabajadores, pues de lo contrario se propiciaría que éstos rescindieran el vínculo laboral en términos del artículo 51 de la ley en comento.

Debe considerarse que tal modificación sólo puede llevarse a cabo siempre que los trabajadores manifiesten su consentimiento y conozcan las medidas a tomar, así como los hechos que motivaron esta decisión del patrón, y en tanto el Tribunal conceda su aprobación.

Por tanto, es necesario que los patrones conozcan las formalidades y los requisitos que tienen que satisfacer para realizar el tipo de modificaciones comentadas, sin lesionar los intereses de los trabajadores a su servicio.

¿Cuándo es admisible la modificación de las condiciones de trabajo?

Los patrones en ejercicio del derecho que les confiere el artículo 123, Apartado A, fracción XVII, de la CPEUM, podrán realizar paros técnicos, cuando existan circunstancias económicas que afecten el equilibrio entre capital y trabajo, con objeto de conservar la fuente de empleo.

Asimismo, el último párrafo del artículo 57 de la LFT señala que el empresario podrá modificar las condiciones de trabajo acordadas, cuando concurran circunstancias económicas que justifiquen la variación, y hasta que los factores que provocaron las mismas desaparezcan.

De ahí que la modificación a las condiciones de trabajo referidas en los contratos de trabajo, ya sean individuales o colectivos, sólo será procedente en los casos siguientes:

1. Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.
2. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre capital y trabajo (artículo 426 de la LFT).

Requisitos para modificar las condiciones de trabajo

Los derechos y demás prestaciones que adquieren los trabajadores por la prestación de sus servicios son irrenunciables, por lo que cualquier acto que lesione tales beneficios será nulo.

Sin embargo, de existir acuerdo de las partes, será factible modificar algunos términos del vínculo de trabajo, siempre que ocurran circunstancias que justifiquen tales cambios y no perjudiquen los derechos ya generados por los subordinados.

De esta manera, el empleador podrá modificar las condiciones de trabajo, siempre que los trabajadores otorguen su consentimiento de manera expresa y por escrito, a través de un convenio que firmarán ambas partes (artículo 33 de la LFT).

Elaboración del convenio

El convenio laboral es aquel documento con probanza suficiente para liberar al patrón de la responsabilidad frente al trabajador, por lo que debe celebrarse con la intervención del Tribunal, según el artículo 33 de la LFT.

Así, todo convenio tendrá que plasmar una relación circunstanciada de los hechos que lo motivan y de los derechos que derivan de él. Sin embargo, celebrar el convenio para modificar las condiciones de trabajo, requiere la atención de lineamientos específicos para dotarlo de plena validez, pues al tratarse de un acuerdo que transforma los derechos de los trabajadores, es evidente que se procurará la protección de los mismos.

El artículo 34 de la LFT determina los lineamientos, bajo los cuales tiene que elaborarse el convenio, como sigue:

1. Se deben relacionar de forma circunstanciada los hechos que motivan los cambios en las condiciones de trabajo, así como las condiciones nuevas a las que se ajustará el centro de trabajo.
2. Las disposiciones regirán sólo para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas.
3. No podrá referirse a trabajadores individualmente determinados.
4. Cuando se trate de reducción de personal, el reajuste se hará sobre los empleados de menor antigüedad, según lo establece el artículo 437 de la LFT.

Ahora bien, cuando la modificación de las condiciones laborales implique la reducción de prestaciones otorgadas a través de contrato colectivo de trabajo, habrán de considerarse además los puntos siguientes:

1. La disminución podrá llevarse a cabo en la revisión del contrato colectivo.

2. La disminución sólo se referirá a prestaciones contractuales o extralegales, sin afectar los mínimos establecidos en la ley.

En este sentido versa la jurisprudencia emitida por la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que enseguida se incluye:

> ***CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MINIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR.*** *De conformidad con el artículo 123, Apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.*
>
> *Tesis 2a./J. 40/96 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aprobada por la segunda sala de este alto tribunal, en sesión pública de 29 de marzo de 1996, por unanimidad de cuatro votos de los ministros.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo IV, agosto de 1996, página 177.*
>
> *Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos.*

Ratificación del convenio ante el Tribunal o los Centros de Conciliación

El Tribunal o los Centros de Conciliación están facultados para actuar como órgano conciliador de los conflictos que se presenten entre las partes, así como en los asuntos que por mandato de la ley laboral o a solicitud de las partes, requieran de su intervención, aun cuando no impliquen una promoción de juicio, de acuerdo con el artículo 982 de la LFT.

Las partes que integran la relación de trabajo (patrón y trabajadores), o bien el sindicato al que pertenezcan los empleados, pueden solicitar de manera voluntaria a el Tribunal o los Centros de Conciliación competentes su intervención, ya sea para que notifique a la contraparte alguna decisión o realice alguna diligencia por cuenta del patrón o del trabajador.

Sin embargo, cuando se trate de la celebración de un convenio o arreglo, por disposición expresa de la ley, tendrá que someterse su contenido a la aprobación del Tribunal o los Centros de Conciliación, con objeto de que constate que no se infringen los derechos de los trabajadores y las disposiciones de la LFT.

De esta manera, el convenio para modificar las condiciones de trabajo tendrá que ser ratificado ante las autoridades laborales antes mencionadas, donde se aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, tal como lo indica el artículo 33 de la ley laboral.

Informe de la modificación al IMSS

Los artículos 15, fracción I, de la LSS y 16 del Reglamento de la LSS en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización (Racerf), obligan a la empresa en el carácter de patrón, a inscribirse o inscribir a los trabajadores a su servicio al régimen del seguro social y, por tanto, a comunicar las altas, bajas, modificaciones salariales, así como cualquier otra circunstancia que afecte la naturaleza y situación de la entidad frente a los deberes contraídos con el IMSS.

De ahí que el patrón deba notificar al IMSS sobre la celebración del convenio en comento, ya que éste implica cambios en la situación laboral de los trabajadores que tiene registrada el instituto, tales como salarios y la duración de la jornada de trabajo.

Así, si como resultado de la modificación a las condiciones laborales, se reducen las jornadas de trabajo o las prestaciones, el patrón tendrá que informar esta situación al IMSS para evitar que en el ejercicio de sus facultades de comprobación o ante la denuncia de algún trabajador inconforme, proceda a emitir alguna visita o cédulas de liquidación por diferencias.

Para tal efecto, se presentarán los avisos de modificación al salario base de cotización (SBC) de los empleados y la duración de las nuevas jornadas de trabajo, men-

cionando tanto los días como las horas, a fin de evitar confusiones en materia de riesgos de trabajo.

Al respecto, cabe mencionar que para determinar el SBC con jornada o semana reducidas, se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 62 del Racerf, considerando que dicho salario no podrá ser inferior al salario mínimo general (artículo 29, fracción III, de la LSS).

Para concluir el tema, se incluye un formato de convenio para modificar las condiciones de trabajo, mismo que podrá adecuarse a las necesidades de cada empresa.

FORMATO DE CONVENIO QUE MODIFICA LAS CONDICIONES LABORALES DE LA EMPRESA

(indicar el nombre de la empresa), SA DE CV

Convenio laboral que modifica las condiciones colectivas de trabajo, celebrado entre (el sindicato o los trabajadores) de la empresa _____ representado(s) en este acto por el Sr. _____ y la empresa _____ representada legalmente por el Sr._____, a quienes en lo sucesivo se les denominará "trabajadores y empresa", así como a ambos "las partes", sujetándose a las condiciones y cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES

1. Las partes tienen celebrado un contrato de trabajo que ha regido la relación obrero-patronal de forma (individual o colectiva), de acuerdo con el inicio de su(s) contrato(s) (individuales o colectivos).

2. De entonces a la fecha, la relación de trabajo se ha prestado en forma normal, existiendo un diálogo cordial entre las partes para conciliar sus intereses.

3. Las condiciones generales de trabajo pactadas y que, en la actualidad, tienen vigencia en la empresa, son las contenidas en el contrato (individual o colectivo) presentado ante el Tribunal, No. _____ con fecha _____ de _____ de _____; con número de registro _____, del cual se anexa una copia al presente convenio para los fines legales conducentes.

4. Es por todos conocida la situación económico-administrativa, por la que la empresa atraviesa, así como las nuevas disposiciones legislativas y políticas, circunstancias por las cuales las partes, para evitar el cierre de la fuente de trabajo, o bien el término de las relaciones laborales existentes entre ellas, han decidido preservar la relación contractual con apego al principio de estabilidad de empleo que consigna la Ley Federal del Trabajo y los criterios jurisprudenciales, considerando que lo lograrán sólo modificando las condiciones de trabajo, y para tal efecto se consignan las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. Las partes reconocen mutuamente la personalidad de la otra para celebrar el presente convenio en términos de los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. Por las razones expuestas en los antecedentes y con apoyo en los artículos 57 y 426 de la Ley Federal del Trabajo, las partes manifiestan que el objeto del presente convenio es modificar las condiciones laborales contenidas en el contrato respectivo.

TERCERA. Las partes señalan que las condiciones o cláusulas que se desean modificar son las siguientes:

_____

_____

_____

CUARTA. Las partes manifiestan que con las modificaciones expuestas podrán continuar la relación contractual y preservar así el principio de estabilidad de empleo que promueve el derecho del trabajo.

QUINTA. Las partes declaran que las condiciones contractuales no se modifican definitivamente, por lo que se reanudarán en cuanto las condiciones que originan este convenio desaparezcan; por tanto, es su deseo mantenerlas en su contrato como hasta hoy.

SEXTA. Las partes manifiestan que el periodo por el que modifican las condiciones señaladas será:

a) Por (…) (especificar el tiempo)_____.

b) Por tiempo indefinido _____.

c) Hasta que las condiciones económicas de la empresa mejoren.

SEPTIMA. Por último, las partes solicitan al Tribunal No. _____ que toda vez que el presente convenio observa lo expuesto en el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, y no contiene estipulaciones que impidan el goce y ejercicio de los derechos establecidos en la ley, ni tampoco implica renuncia de derechos laborales, se sirva aprobar el mismo en todo su clausulado, elevándolo a la categoría de laudo ejecutoriado, y una vez hecho esto se ordene su registro y archivo.

Lo anterior con fundamento en los artículos 33, 429, 982 y 987 de la Ley Federal del Trabajo.

Leído en voz alta que fue el presente documento, lo ratifican las partes contratantes en sus términos en la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ de 20___.

Representantes	**Patrón**
_____	_____
(Nombre y firma de los representantes de los trabajadores)	(Nombre y firma)

Nombre, firma o huella de los trabajadores en convenio:

Nombre	**Firma**	**Huella**
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

En ocasiones, debido a circunstancias que se presentan en la vida diaria de los trabajadores, las relaciones laborales se ven severamente afectadas y, en consecuencia, es necesario interrumpirlas. En estos casos, no existe responsabilidad por parte de los trabajadores ni por parte de los patrones.

Se entiende por suspensión de las relaciones de trabajo la interrupción o el cese temporal de la prestación de servicios personales por parte del empleado al patrón, y a su vez, la interrupción de la obligación del empleador de pagar el importe de los salarios al trabajador; por tal motivo, no habrá responsabilidad para ninguna de las partes, ya que no hay ni prestación ni contraprestación.

Dado que se trata de una interrupción estrictamente de carácter temporal, cuando la situación que haya dado origen a la suspensión llegue a su término, el trabajador podrá regresar a sus labores, reanudándose así la relación laboral.

De acuerdo con el artículo 42 de la LFT, son causas que dan origen a la suspensión de las relaciones laborales: la detección al trabajador de alguna enfermedad contagiosa; la incapacidad temporal por accidente o enfermedad general del empleado; la prisión preventiva del trabajador, siempre que éste sea absuelto de los cargos; el arresto del empleado; el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en los artículos 5o. y 31, fracción III, de la CPEUM por parte del trabajador; la designación de los empleados como representantes ante los organismos estatales, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (CNPTUE) y otros semejantes, la falta de los documentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, la declaratoria de contingencia sanitaria; y por último, la conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Para mayor comprensión del tema, a continuación se analiza cada una de las causales de suspensión de las relaciones individuales de trabajo.

Por enfermedad contagiosa del trabajador

Conforme a la fracción I del artículo 42 de la LFT, es causa de suspensión de la relación laboral la enfermedad contagiosa del trabajador. En este caso, el trabajador tiene obligación de informar en forma oportuna al patrón de la incapacidad; asimismo, el patrón tendrá derecho a ocupar la vacante en forma temporal.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa y hasta que termine el periodo fijado por el IMSS, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la LSS para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo (artículo 43 de la LFT).

Cuando el trabajador se encuentre asegurado por el IMSS, éste pagará el subsidio en dinero a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad y hasta por el término de 52 semanas, de acuerdo con el artículo 96 de la LSS. Dicho periodo podrá prorrogarse hasta por 26 semanas más, en caso de que el asegurado continúe incapacitado para regresar a sus labores, previo dictamen del instituto.

El trabajador, una vez dado de alta, tendrá derecho a reincorporarse en su trabajo, que le habrá sido reservado, el día siguiente a aquel en que termine la causa de la suspensión.

Si los patrones no aseguran o inscriben a sus trabajadores ante el IMSS, serán completamente responsables de los gastos originados por la enfermedad general del trabajador, y quedará a su cargo la obligación de otorgarle el servicio médico y las prestaciones que le correspondan, por el periodo que dure su enfermedad.

Además, hay la posibilidad de que ante la inconformidad del trabajador por las prestaciones recibidas directamente del patrón, aquél realice una denuncia ante el IMSS en la que declare que no está asegurado.

En este caso, siendo obligación del patrón afiliar al trabajador de acuerdo con los artículos 12, fracción I, y 15, fracción I, de la LSS, el IMSS procederá automáticamente a dar de alta al trabajador y a los demás trabajadores al servicio del patrón que reúnan las mismas características, ya que ésta es facultad del instituto, conforme al artículo 251, fracción X, de la LSS.

Según el artículo 88 de la LSS, el patrón será responsable de los daños y perjuicios que se causen al asegurado, a sus familiares derechohabientes o al propio instituto, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribir al empleado, o de dar aviso de los salarios efectivos o los cambios de éstos, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedades y maternidad, o bien, cuando el subsidio a que se tuviera derecho se viera disminuido en su cuantía.

En este caso, el patrón deberá enterar al instituto el importe de los capitales constitutivos que éste le determine como consecuencia de sus omisiones. Dicho importe se disminuirá del monto de las cuotas obrero-patronales omitidas que correspondan al seguro de enfermedad y maternidad, del trabajador de que se trate.

No procederá la determinación de los capitales constitutivos, cuando el instituto otorgue a los derechohabientes las prestaciones en especie y en dinero a que tengan derecho, siempre que los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificación de su salario, hayan sido entregados al instituto dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles (artículo 88, último párrafo, de la LSS).

En este orden de ideas, de acuerdo con el artículo 53 de la LSS, los patrones que aseguren a los trabajadores a su servicio ante el IMSS, quedarán relevados conforme a la LSS del cumplimiento de las obligaciones que establece la LFT.

Incapacidad por enfermedad general del trabajador

La incapacidad temporal derivada de un accidente o enfermedad no profesional, es decir, que no constituya un riesgo de trabajo, es otra causa de suspensión de las relaciones de trabajo.

El IMSS juega un papel muy activo en este caso, ya que de acuerdo con el artículo 96, primer párrafo, de la LSS, se encargará de expedir las incapacidades pertinentes desde el cuarto día de la incapacidad. Los primeros tres días de incapacidad no los paga el IMSS ni el patrón, a menos que en el contrato colectivo de trabajo se pacte lo contrario, o que el patrón decida pagarlos como prestación adicional a sus trabajadores.

El subsidio en dinero que el instituto otorgue a los trabajadores asegurados, será el equivalente al 60% del último salario base de cotización, y se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana, directamente al trabajador o a su representante debidamente acreditado.

Para que el trabajador tenga derecho al subsidio deberá tener cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatas anteriores a la enfermedad, de acuerdo con el artículo 97 de la LSS.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, y hasta que termine el periodo fijado por el IMSS, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo. El trabajador deberá regresar a sus labores el día siguiente a aquel en que termine la causa de la suspensión.

Prisión preventiva del trabajador

De acuerdo con la fracción III del artículo 42 de la LFT, es causa de suspensión de las relaciones de trabajo la prisión preventiva del trabajador, siempre que no exista sentencia condenatoria, es decir, si recae posteriormente sentencia absolutoria, el trabajador tendrá derecho a reintegrarse a la fuente de trabajo.

Además, si el trabajador actuó en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá derecho a que se le paguen los salarios que haya dejado de percibir.

Conforme al artículo 43 de la LFT, fracción II, la suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial, y terminará hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva. El trabajador deberá regresar a su trabajo dentro de los quince días siguien-

tes a su liberación, salvo que se siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo.

No debe perderse de vista que, en términos del artículo 47, fracción XIV, de la LFT, es causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Arresto del trabajador

Conforme al artículo 42, fracción IV de la LFT, el arresto del trabajador también es causa de suspensión de la relación laboral.

Según el Décimo Quinto Tribunal Colegiado en materia Administrativa del Primer Circuito, en su tesis aislada I.15o.A.139 A, la cual se puede ubicar en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XXX, novena época, noviembre de 2009, página 879, el arresto establecido en las normas generales de naturaleza administrativa constituye un correctivo disciplinario (sanción) que se impone a quienes infringen determinadas disposiciones del mismo carácter administrativo; en cambio, el arresto como medida de apremio es el acto por medio del cual la autoridad competente constriñe u obliga a un individuo a comparecer, realizar o abstenerse de hacer algo.

La suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido y a disposición de la autoridad administrativa, y hasta la fecha en que termine el arresto. El trabajador deberá regresar a su trabajo el día siguiente a aquel en que quede en libertad, según lo establece el artículo 45, fracción II de la LFT.

Desempeño de servicios y cargos públicos

De acuerdo con el artículo 42, fracción V, de la LFT, el cumplimiento de los servicios públicos, tales como el servicio militar, el jurado popular, así como el desempeño de los cargos públicos como funciones electorales, censales, concejiles o de elección popular, directa o indirecta, son causas de suspensión de las relaciones de trabajo.

Del mismo modo, el alistarse y servir a la Guardia Nacional, en caso de una guerra, con objeto de asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior del país, es causa de la rescisión de la relación laboral.

En términos del artículo 43, fracción III, de la LFT, la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, y hasta por un periodo de seis años. El trabajador deberá regresar a sus labores dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión, de acuerdo con el artículo 45, fracción II, de la LFT.

Designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales y diversas autoridades

Según el artículo 42, fracción VI, de la LFT, es causa de suspensión temporal de la relación de trabajo la designación de los trabajadores como representante ante los organismos estatales, la Conasami, la CNPTUE y otros organismos semejantes.

La suspensión de la relación de trabajo surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios y hasta por un periodo de seis años, de acuerdo con el artículo 43, fracción III, de la LFT. El trabajador deberá iniciar nuevamente sus actividades dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión (artículo 45, fracción II, de la LFT).

Documentación incompleta

Conforme al artículo 42, fracción VII, la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, es otra causal de suspensión de las relaciones de trabajo.

La suspensión surtirá efectos según el artículo 43, fracción IV, de la LFT desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho y hasta por un periodo de dos meses.

El artículo 45, fracción I, de la LFT, establece que el trabajador deberá regresar a su trabajo el día siguiente a aquel en que termine la causa de la suspensión.

Por ejemplo, será causa de interrupción de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias de conducir de algún trabajador dedicado exclusivamente al autotransporte.

Es importante considerar que el artículo 47, fracción XIV-Bis, de la LFT establece que la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo de dos meses será causal de rescisión de la relación de trabajo.

Conclusión de temporada

El artículo 39-F de la LFT estipula que podrán pactarse labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año. En concordancia a ello, el artículo 42, fracción VIII, de la misma ley laboral establece como causal de suspensión de las relaciones de trabajo la "conclusión de la temporada" aplicable a los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

La suspensión aplicará desde la fecha de inicio de la conclusión de temporada hasta el inicio de la siguiente, ello en términos de la fracción V del artículo 43 de la LFT.

Declaratoria de contingencia sanitaria

Las emergencias sanitarias ocasionadas por epidemias has representado un intermitente problema de salud a lo largo de la historia de la humanidad.

En nuestro país, desde la época de la Colonia, las enfermedades como cólera, influenza, viruela, tifus, fiebre amarilla y paludismo, han significado graves afectaciones a la población; sin embargo, en la actualidad hay que considerar que no sólo las epidemias pueden causar una emergencia sanitaria, pues existen también situaciones derivadas de otras eventualidades, como guerras, hambrunas o desastres naturales (terremotos o inundaciones).

De ahí la importancia de que el gobierno mexicano tome las previsiones necesarias en materia de salud para evitar la afectación de la población, tal como lo está haciendo la Secretaría de Salud (SSA) al entrenar a más de un centenar de infectólogos, internistas y enfermeras para atender algún caso de ébola que pudiera llegar a México.

Según los voceros de la SSA, se trata de un equipo médico con experiencia, pues algunos de sus integrantes han participado en la respuesta de este país a enfermedades como el Antrax, el síndrome respiratorio agudo grave (SARS) y la influenza AH1N1.

No menos importante es la regulación de la suspensión de labores durante una emergencia sanitaria, por lo que se considera atinada la inclusión de estas disposiciones en la reforma laboral publicada en el DOF el 30 de noviembre de 2012.

Según el artículo 42-Bis de la LFT, en los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de la misma ley; esto es, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Efectos de la suspensión en el cómputo de la antigüedad

Cabe mencionar que en términos del artículo 44 de la LFT, cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la CPEUM, el tiempo de servicios se tomará en cuenta para determinar su antigüedad, por lo que si se interpreta a *contrario sensu*, se

podría presumir que en los demás casos de suspensión de la relación de trabajo no debe computarse la antigüedad, sobre todo, si el periodo de suspensión se prolonga.

Dicha conclusión se basa en la jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la SCJN en la que se afirma que para fijar el importe de la prima de antigüedad deberá atenderse a los años efectivamente laborados, sin considerar las interrupciones que lógicamente no deben computarse:

> ***PRIMA DE ANTIGÜEDAD. FIJACION DE SU IMPORTE.*** *Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; porque la Ley Federal del Trabajo, al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a años de servicios prestados, es decir,* ***a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término este que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.***
>
> *Semanario Judicial de la Federación, 145-150, séptima época, quinta parte, página 86.*

Es importante considerar que diversos especialistas laborales afirman que la suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo. Ante ello, la mayoría de los patrones toman en cuenta los días comprendidos en el periodo de suspensión para efectos de la antigüedad, ya que consideran a sus trabajadores en servicio activo, pues no les representa un gasto o una erogación considerable, salvo que la suspensión sea por un periodo prolongado.

Cuando las relaciones laborales llegan a su fin, surgen de inmediato los términos finiquito y liquidación, los cuales se utilizan en la mayoría de los casos sin hacer distinción en cuanto al significado de cada uno de los conceptos; sin embargo, es importante distinguir los casos en que procede la aplicación de cada uno.

Así, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 47, 51 y 53 de la LFT, una relación laboral se puede extinguir por "terminación" o por "rescisión".

En cuanto a la primera causal, de conformidad con el artículo 53 de la ley en comento, son causas de terminación de las relaciones de trabajo, las siguientes:

1. El mutuo consentimiento de las partes;

2. La muerte del trabajador;

3. La terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital;

4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y

5. Los casos a que se refiere el artículo 434 de la LFT; es decir, por la terminación colectiva de relaciones laborales, la cual se puede originar por los motivos siguientes:

   a) Casos fortuitos o de fuerza mayor que no sean imputables al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;

   b) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

   c) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; y

   d) El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

La segunda causal de extinción de las relaciones laborales es la rescisión, ésta surge cuando alguna de las partes no está conforme con el vínculo laboral que los une y decide, de manera unilateral, darlo por terminado. Por ello, tanto el patrón como el trabajador pueden hacer uso de dicha figura en cualquier momento, observando lo dispuesto por la LFT.

En términos del artículo 47 de la LFT, las causas por las que el patrón puede dar por rescindida la relación laboral, sin ninguna responsabilidad, son las que se citan a continuación:

1. Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al empleado capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

3. Incidir el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en el numeral anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe la actividad;

4. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo algún acto que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral;

5. Originar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el mismo;

6. Ocasionar el trabajador los perjuicios mencionados en el numeral 5, siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio;

7. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

8. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa;

10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del empleado contratado;

12. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

13. Concurrir el trabajador a 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;

14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

15. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo de dos meses a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

16. Las análogas a las mencionadas, que sean igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Hay que considerar que en todos los casos anteriores, el patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la 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.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

Por otra parte las consecuencias por la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido, lo cual provocará gastos adicionales por no rescindir la relación laboral como lo señala el artículo 47 de la LFT.

Ello, debido a que si en realidad existe justificación en el despido, sólo corresponde pagar al trabajador el finiquito, mientras que de no comprobar la causal pagará también una indemnización.

Es importante destacar que con motivo de las reformas a la LFT, publicadas en el DOF el 30 de noviembre de 2012, en el segundo párrafo del artículo 48 de la ley en comento, se estableció que si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses. Esto sin importar la acción intentada por el trabajador (reinstalación al trabajo que desempeñaba o indemnización con el importe de tres meses de salario).

Rescisión de la relación laboral por parte del trabajador

Cuando es el trabajador quien rescinde la relación de trabajo, considerará que de no apegarse a alguna de las causales previstas en el artículo 51 de la LFT la rescisión será por causa injustificada.

A continuación se enlistan los motivos de rescisión laboral sin responsabilidad del trabajador, previstos en el artículo 51 de la LFT:

1. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, 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. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en 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. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere el numeral anterior si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
4. Reducir el patrón el salario al trabajador;
5. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo;
7. La existencia de 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;
8. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
9. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y
10. Las análogas a las mencionadas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes.

De acuerdo con el artículo 52 de la LFT, si el trabajador es quien decide concluir la relación laboral, podrá hacerlo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé alguna de las causas arriba mencionadas, y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en términos del artículo 50 de la misma legislación laboral.

Por el contrario, si es el patrón quien da por finalizada la relación de trabajo, tendrá que observar alguna de las causales del artículo 47 de la LFT, para no incurrir en responsabilidad y no estar obligado a pagar la indemnización.

Por su parte, el artículo 55 señala que si la relación laboral finaliza por alguna de las causas de “terminación”, y en juicio, ésta no se comprueba, el trabajador estará en posibilidad de demandar su reinstalación o una indemnización.

Cuando se inicia un vínculo laboral, debe tenerse previsto que el entorno cambia y en la medida en que un trabajador no observa las políticas establecidas en el contrato individual, colectivo o ley, o bien, en el reglamento interior de trabajo, debe, aplicarse una sanción por el incumplimiento de dichas normas.

En el artículo 47 de la LFT se enumeran diferentes causales por las que se puede rescindir la relación laboral por parte del patrón sin incurrir en responsabilidad; algunas pueden probarse, sin dificultad alguna, en sentencias ante el Tribunal, pero otras son difíciles por lo subjetivo de algunos conceptos que se manejan en tal ordenamiento.

Para aclarar estos conceptos, se han generado juicios en los cuales, dado lo reiterado de su realización, los tribunales han emitido mediante tesis aisladas y de jurisprudencia los criterios derivados del estudio de los diferentes casos suscitados.

No obstante, la interpretación estricta del juicio y opinión de los tribunales crea, en ocasiones, controversia con los estudios realizados por expertos en la materia, porque –según los últimos– a veces se apartan de las disposiciones contenidas en la ley laboral.

De ahí la importancia de evitar al máximo los conflictos laborales que propicien controversia, durante el desarrollo del juicio, por cuestiones de interpretación relacionadas con aspectos meramente subjetivos.

Por tanto, para contar con elementos viables y de mayor peso que sustenten las causales de rescisión laboral sin responsabilidad patronal, a continuación se muestra el análisis de estas causales.

Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón

De acuerdo con el artículo 47 de la LFT, son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón las siguientes:

Engaño del trabajador

El engaño del trabajador o del sindicato que lo haya propuesto o recomendado y se hayan utilizado certificados o referencias falsos en los cuales se atribuyan capacidades, aptitudes o facultades inexistentes.

Este caso se presenta cuando la empresa establece los requisitos que conforme al perfil del puesto debe cumplir el prospecto para desempeñar adecuadamente las actividades.

Así, el aspirante con objeto de obtener el puesto, falsifica certificados de estudios o proporciona cartas de recomendación apócrifas y las entrega.

Si el patrón se da cuenta de ello, puede proceder de inmediato a aplicar la rescisión. Sin embargo, en términos de la fracción I del artículo 47 de la LFT, el empleador sólo cuenta con 30 días, contados a partir de que se haya iniciado la relación laboral, para probar tal causal.

Muchos patrones toman el plazo de 30 días mencionado, para establecer contratos a prueba por ese periodo, o más aún, los fijan por 28 días, haciendo más ilegal el proceder. Pero lo cierto es que el plazo sólo debe tomarse exclusivamente para probar la causa de rescisión por engaño.

Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador

Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia (artículo 47, fracción II, de la LFT).

La falta de probidad u honradez es muy amplia y por tanto, difícil de probar en un juicio. En este caso, tiene que haber sentencia de un juez.

Al respecto, probidad significa la integridad y honradez con la que se conduce una persona en los actos realizados.

Por tanto, actuar con falta de probidad implica todo aquello que se aparta del buen proceder.

Algunos ejemplos que se reputan como actos con falta de probidad u honradez son:

1. Realizar en horario de trabajo actividades diferentes al trabajo contratado;

2. Prestar simultáneamente los servicios en alguna empresa del mismo giro, ello porque ayuda a la competencia. Además de falta de probidad, también se denomina falta de ética;

3. Disponer para fines particulares de las herramientas de trabajo, cuando han sido proporcionadas por el patrón;

4. Dormir durante el horario de trabajo, es falta de probidad porque no se está desempeñando el servicio contratado en el tiempo y forma convenidos; y

5. Extraer los productos que comercializa la empresa sin el conocimiento del patrón.

Nótese que al citar probidad también se hace referencia a la honradez; la misma fracción II del artículo 47 de la LFT las une con la vocal "u" al citar incurrir en (...) faltas de probidad u honradez"; al respecto, se considera que la fracción se refiere no sólo a la falta de honradez en el proceder, sino también en el actuar, así lo confirma la tesis jurisprudencial 847 emitida por la Cuarta Sala, misma que se incluye en el apéndice 1977 del Semanario Judicial de la Federación, séptima época, segunda parte, página 1411, y que a continuación se transcribe:

> ***FALTA DE PROBIDAD, LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRON CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR.*** *No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador lo que determina que su conducta sea irregular, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón, y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo.*

La fracción II del artículo 47 de la LFT también consigna los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, o en contra de clientes o proveedores.

Agredir a los clientes o proveedores del patrón. Esta causal es producto de la reforma de noviembre de 2012 a la fracción II del artículo 47 de la LFT. La palabra agredir indica atacar a alguien para hacerle daño física o moralmente.

Para probar las causas anteriores es necesario circunstanciar los hechos mediante un acta donde los testigos del hecho describan los acontecimientos y, desde luego, el inculpado declare las razones de su proceder; se recomienda incluir las declaraciones de manera textual, lo más explícito y claro posible.

En este caso, la LFT indica una excepción para no tipificar la rescisión, ésta es cuando el trabajador demuestre que actuó en defensa propia o medió provocación.

Agredir a los compañeros de trabajo

La fracción III del artículo 47 de la LFT refiere que será causa de rescisión cuando el trabajador realice actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de alguno de sus compañeros, se altera la disciplina del lugar donde se desempeña el trabajo.

Estos hechos son peculiares porque están rodeados de acontecimientos subjetivos que pueden influir en desvirtuar el hecho; por ejemplo, en una riña es difícil que no se altere la disciplina, a menos que se desarrolle en un lugar muy aislado dentro de la empresa, ya que al darse, todos los compañeros empiezan a escandalizar alterando el orden y, en mayor medida, causando desperfectos en el mobiliario y herramientas o accidentes a terceras personas. Aunque debe aclararse que una riña entre compañeros es por sí misma una causal de rescisión para ambos.

Cuando se trate de malos tratos en contra de los compañeros, es difícil establecer hasta qué grado es un mal trato, porque entre el personal operativo es común que se demuestre el compañerismo, hablándose con palabras altisonantes o dándose

algún golpe como señal de amistad. En este caso, aunque se puede mencionar que se altera la disciplina del lugar, en realidad ni siquiera se suscita un acto violento o de maltrato.

En estos casos conviene levantar el acta administrativa de investigación para aclarar los detalles que rodearon al acontecimiento y decidir si procede la rescisión o simplemente aplicar la medida disciplinaria prevista en el reglamento interior de trabajo.

Cometer actos contra el patrón, sus familiares o representantes

La causal referida en la fracción IV del artículo 47 de la LFT, se da en el momento en que el trabajador, fuera del servicio (antes o después de la jornada) comete actos violentos, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo del establecimiento o empresa, tan graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

En las fracciones II y III del artículo 47 se hace referencia a estos actos, pero siempre que se desarrollen durante el desempeño de las labores del trabajador. En la fracción IV se prevé que los actos se originen fuera de la jornada de trabajo, además, se indica que antes de rescindir debe analizarse si el conflicto es grave, de tal forma que haga imposible la continuación de la relación laboral.

El análisis depende de la magnitud de la empresa, pues si se trata de un negocio pequeño, la relación del patrón con los trabajadores es muy estrecha y, por tanto, proseguir el vínculo laboral será muy difícil, pues se actuaría con desconfianza y se crearía un ambiente tenso.

Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo

Ocasionar intencionalmente perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos durante el desempeño de las labores (artículo 47, fracción V, de la LFT).

Este acto puede relacionarse con posibles conflictos anteriores al hecho, entre el trabajador y el patrón o sus representantes; por ello se causa un daño intencional en los activos de la empresa.

Sin embargo, no siempre es así, pues en ocasiones es común que en los baños o guardarropas se dañe el mobiliario o se escriban obscenidades con plumones de tinta permanente o con herramientas filosas, lo que desgasta y hace casi imposible la reparación del equipo. Al detectar este proceder se debe obtener la declaración de los testigos o sorprender en flagrancia al trabajador y hacerlo constar en el acta administrativa de investigación, para así proceder a la rescisión inmediata.

Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo

Ocasionar perjuicios materiales graves en edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos sin dolo, pero con tal negligencia que ésta sea la causa única del perjuicio.

Esta causal, descrita en el artículo 47, fracción VI, de la LFT, se presenta cuando en el desempeño de las labores, un trabajador, por actuar distraídamente, daña alguno de los activos de la empresa. Es común que en las líneas de producción, un pequeño error operativo pueda causar un desequilibrio en el proceso, mismo que repercute en el desperdicio de una cantidad importante de materia prima; en ese momento, al detectar que el error fue producido por estar platicando, comiendo o realizando otra actividad, se podrá rescindir la relación; obviamente, habrán de evidenciarse los acontecimientos, describiendo en el acta los datos técnicos y documentales que apoyen la lesión del proceso y economía de la empresa.

Poner en riesgo la seguridad del centro laboral

Sucede cuando el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

La causal, establecida en la fracción VII del artículo 47 de la LFT, puede presentarse cuando por no atender una indicación o actuar indebidamente se ocasiona un accidente que puede ser un incendio, el derrumbe de materiales, o bien, el daño considerable a la maquinaria, incluso poniendo en riesgo una parte o el total del establecimiento.

En este caso, no es necesario que se llegue a consumar un perjuicio, basta el hecho de que exista el peligro de ocurrir.

Ejemplo de estos hechos es cuando el trabajador fuma en un lugar donde se encuentran combustibles o sustancias químicas flamables o explosivas, aunque no suceda un accidente, se pone en riesgo la seguridad de los compañeros, del patrón y la existencia misma de la empresa. Por tanto, se puede rescindir la relación tomando el testimonio de personas que se encuentren en el lugar.

Cometer actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual

El artículo 47, fracción VIII, de la LFT, se refiere a los casos en que el trabajador realiza actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual en el establecimiento o lugar de trabajo.

Los actos inmorales son difíciles de probar, ya que dependen de las costumbres del sitio donde ocurran, pues en un lugar una actitud puede ser inmoral y en otro no.

Como ejemplo se puede mencionar la forma en que se comporta el personal operario de las industrias, ellos regularmente en su lenguaje y en su modo de actuar si-

mulan actos relacionados con el sexo, lo que se denomina albur. En estas esferas todos esos hechos son cotidianos y no representan actuar con inmoralidad.

Un hecho que sí representa inmoralidad en cualquier zona geográfica es desnudarse en las oficinas o en las demás áreas de la empresa, aunque existen ciertas restricciones porque esto no aplica a establecimientos de diversión para adultos donde esos actos son parte del trabajo.

El hostigamiento y acoso sexual, son causales de rescisión producto de las reformas y adiciones a la LFT de noviembre de 2012. En el artículo 3o.-Bis de dicha ley se conceptualizan de la siguiente manera:

1. **Hostigamiento:** es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
2. **Acoso sexual**: es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Con base en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia las diferencias entre hostigamiento y acoso sexual son las siguientes:

Diferencias entre hostigamiento y acoso sexual	
Hostigamiento sexual	**Acoso sexual**
Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima.	No existe subordinación.
Se realiza en ámbitos laborales y/o escolares.	En cualquier espacio.
Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	Hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

Para la Procuraduría General de la República (PGR) tanto el hostigamiento como el acoso son formas de violencia de género, se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca que afecta la dignidad de mujeres y hombres y crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien las recibe y hasta para terceras personas.

Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual

1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la o lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.

2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la o lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales.

Previo a la reforma a la LFT, estas conductas sólo podían demandarse por la vía civil, ahora pueden demostrarse en el ámbito laboral.

Recuérdese que en todas las causales de rescisión es necesario consignar los hechos en el acta de investigación administrativa correspondiente, buscando siempre el testimonio de los compañeros de trabajo.

Revelación de secretos de fabricación

La causal referida en el artículo 47, fracción IX, de la LFT, ocurre cuando el trabajador da a conocer los secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado de la empresa y ese hecho causa un perjuicio a ésta.

Tal caso sucede cuando un trabajador por la naturaleza de sus labores, conoce información confidencial donde el proyecto a realizar generaría ganancias a la empresa y el divulgarlo a la competencia produciría pérdidas, ya que podría adelantarse o boicotear la comercialización del producto o servicio, en este caso las pérdidas serían el perjuicio causado a la empresa.

No obstante, cuando no se pueda cuantificar o probar el perjuicio, una opción es rescindir por falta de probidad y honradez, adicionando una análoga que se relacione con la divulgación de la información y al probar una, se puede rescindir la relación laboral.

Faltas injustificadas

Las faltas injustificadas a que se refiere el artículo 47, fracción X, de la LFT, se pueden esgrimir como causal de rescisión cuando el trabajador dentro de un periodo

de 30 días acumula más de tres faltas de asistencia sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Esta causa de rescisión es fácil de probar cuando se cuenta con los controles de asistencia dentro de la empresa. Aunque para tener éxito en utilizarla es necesario que se acumulen, por lo menos, cuatro inasistencias de ese tipo en un periodo de 30 días. Al respecto algunos expertos laboralistas mencionan que se puede rescindir cuando el trabajador ha faltado a sus labores tres veces y media, en realidad ahí aplicaría un laudo y dependería de las pruebas que se presenten para ganar.

Aunque es menester recordar que las faltas de asistencia se tipifican cuando el trabajador no se presenta a laborar en ninguna hora del día, por lo que podría haber razón al afirmar que media jornada ya es asistencia.

Ante esa falta de certidumbre de establecer el concepto "más de tres faltas" la SCJN emitió la tesis de jurisprudencia 75/95 donde aclara ese cuestionamiento:

> ***FALTAS DE ASISTENCIA. ALCANCE DE LA EXPRESION "MAS DE TRES FALTAS". TRATANDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA.*** *Según lo previsto por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Por su parte, de la interpretación de los artículos 59 a 64 del propio ordenamiento, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada, destacándose para la contradicción que se resuelve, la discontinua; cuya característica principal es la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón. En este contexto, tratándose de una relación de trabajo sujeta a jornada discontinua, para que opere la causal prevista en el artículo 47, fracción X, de la ley laboral invocada, consistente en tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, se requiere más de tres inasistencias a toda la jornada, esto es, cuatro faltas, en razón de que la jornada es única; por ende, la inasistencia a uno de los periodos de que se compone cuando es discontinua, no constituye una falta a la jornada, sino sólo a una parte de la misma, en consecuencia, si el trabajador tiene tres y media faltas de asistencia injustificadas en un periodo de treinta días, no se actualiza la referida causal.*
>
> *Tesis de jurisprudencia 75/95 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena época, tomo II, noviembre de 1995, pág. 180.*
>
> *Contradicción de tesis 50/94 entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito. 5 votos.*

Para rescindir por esta causa, es necesario que el trabajador acumule por lo menos cuatro inasistencias en un periodo de 30 días. Aquí cabe mencionar que en ocasiones se tiende a tomar erróneamente las faltas a las labores en un mes natural. Pero debe tomarse como referencia un lapso de 30 días aunque abarque dos meses naturales.

Insubordinación del trabajador

Desobediencia del trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado es la causal de rescisión que cita el artículo 47, fracción XI, de la ley laboral.

Despedir por esta causa es difícil si no se cuenta con los documentos probatorios; por ello, es necesario establecer las condiciones de trabajo en los contratos individual y colectivo de trabajo para que puedan observarse las actividades por realizar, dependiendo del puesto por el que se contrata.

Una herramienta útil que sirve como prueba es la descripción del puesto, ya que mediante esta forma se tienen detalladas las actividades que realiza el personal de la empresa y se puede probar la insubordinación perfectamente. Esto porque al rescindir –por esta causa– el trabajador argumenta que se le ordenó realizar alguna labor diferente por la que fue contratado.

Con la descripción y el análisis de puestos, el trabajador sabe cuáles actividades debe desempeñar y a la vez, el patrón tiene un documento probatorio en caso de controversia.

No adoptar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo

Ocurre cuando el trabajador se niega a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades (artículo 47, fracción XII, de la LFT).

Esta causa se relaciona con la desobediencia, pero sólo se refiere a las medidas de seguridad para prevenir accidentes.

Un ejemplo de este caso, es cuando no se utiliza el equipo de protección (zapatos industriales, casco, overoles, guantes y en general cualquier aditamento que prevenga un accidente) para realizar el trabajo, al no utilizarlo se pueden propiciar resbalones, derrame de sustancias químicas o biológicas peligrosas que provocan accidentes como incendios o intoxicaciones desencadenando enfermedades que, en el peor de los casos, se traducen en pérdidas humanas.

En este caso, si se cuenta con la comisión de seguridad y salud en el trabajo puede remitirse al trabajador ante ella para hacerle ver el daño que pudo haber causado; y en caso de reincidencia aplicar la rescisión.

No se debe olvidar que por cada acto de desobediencia hay que dejar el antecedente –mediante el acta– en el expediente del trabajador, para probar las reincidencias.

Asistir en estado inadecuado al trabajo

Concurrir el trabajador a 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 (artículo 47, fracción XIII, de la LFT).

Probar el estado de embriaguez, significa que el trabajador se encuentre ebrio y no sólo que tenga aliento alcohólico. La ebriedad o embriaguez es el estado de intoxicación aguda con el alcohol, en un grado suficiente como para deteriorar las funciones mentales y motrices del cuerpo. Para dar fe de los hechos se le puede mandar con el médico de la empresa a efecto de verificar su estado y expedir el certificado; cuando no se cuente con el servicio, el patrón debe allegarse de dos testigos, de preferencia un delegado sindical y uno no sindicalizado para anotar los hechos y testimonios en el acta administrativa correspondiente.

El influjo de drogas enervantes, también es notorio por el cambio de actitud del trabajador, aquí debe hacerse la distinción si fue prescrita por el médico y la formalidad de enterar al patrón de ese hecho es importante, ya que en ocasiones por el desempeño de algunas actividades es difícil que en tales condiciones se pueda laborar, pues el trabajador no se encuentra entero físicamente y menos concentrado; por tanto, una pequeña distracción puede causar un accidente.

Sin embargo, cuando no existe una prescripción médica de por medio, lo ideal es aplicar exámenes médicos a todo el personal y así se pueda averiguar de uno o varios casos específicos para aplicar la rescisión.

Cumplir con pena de prisión impuesta

La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo es casual de rescisión en términos del artículo 47, fracción XIV, de la LFT.

Es decir, que mientras dure el juicio la relación laboral sólo se suspende, según lo establece el artículo 42, fracción III, de la ley en comento.

Cuando se han agotado todas las instancias legales y se declare la sentencia condenatoria, se dará por terminada la relación laboral.

Falta de documentación imputable al trabajador

Otra causal de rescisión se da si el trabajador no cuenta con los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al mismo trabajador y que exceda del periodo de dos meses contado

a partir de que el patrón tenga conocimiento del hecho, previsto en el artículo 43, fracción IV, de la LFT.

Para tal efecto, es importante que el patrón exija dicha documentación y ante la omisión de entrega se levante un acta administrativa que podría servir como prueba para probar la rescisión justificada.

Otras

Otras análogas se pueden establecer dependiendo de las actividades que realice la empresa, un ejemplo puede ser actuar groseramente con los clientes o proveedores; respecto a los primeros, se causaría un perjuicio a la empresa, porque disminuirían los ingresos y la imagen de ella ante el público en general. En el caso de proveedores, también se produciría un perjuicio porque, a lo mejor, perder esa relación significa no obtener los insumos necesarios o el financiamiento y, por tanto, crearía un descontrol en la producción o en el flujo de efectivo del negocio.

En los dos casos se puede rescindir por un perjuicio causado a la empresa por un maltrato a los clientes o proveedores.

Otra causa es la referente a los trabajadores de confianza, contenida en el artículo 185 de la LFT. Ahí se dispone que el patrón puede rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión del artículo 47, ya analizadas en este taller.

Aplicación de actas administrativas de investigación como prueba ante una rescisión laboral justificada

Cuando se inicia una relación laboral, la principal formalidad es acordar las condiciones en que el empleado prestará sus servicios, para tal efecto en el contrato individual se enumeran algunas características de cómo se realizarán las actividades, en tanto que en el Reglamento Interior de Trabajo (RIT) se establecen las condiciones generales de trabajo y las diferentes sanciones que pueden aplicarse para disciplinar la conducta de los empleados que actúan en forma contraria a las normas y políticas establecidas.

En ocasiones, las infracciones al RIT crean un perjuicio en el patrimonio de la empresa o son tan graves, que es necesario aplicar la rescisión del contrato del trabajo.

No obstante, debido al conflicto existente, es común que los trabajadores en determinado momento reviertan la situación, interponiendo una demanda ante el Tribunal para mencionar que fueron despedidos en forma injustificada.

Ante tal situación, lo más indicado es levantar un acta administrativa de investigación para circunstanciar los hechos ocurridos; mismos que estarán avalados en

todo momento por los respectivos testigos. De esta forma, cuando el empleador tenga que ofrecer la probanza de lo ocurrido, podrá mostrar el acta administrativa como evidencia, y así el Tribunal estará en condiciones de conocer la verdad de los hechos, y no se afectará al patrón por una resolución contraria a sus intereses.

En dicho escrito quedará constancia de las conductas y situaciones que se hayan desprendido del mal proceder de los trabajadores en el desempeño de sus actividades, así también cuando se cometan actos u omisiones que lesionen los intereses de la empresa y, por tanto, estarán sujetos a la aclaración del empleador y del trabajador, con objeto de determinar responsabilidades. De ahí la importancia de que este documento sea ratificado ante un órgano jurisdiccional, esto es, ante los Centros de Conciliación o el Tribunal para que se le otorgue la calidad de una prueba equiparable a la testimonial.

Después de tal formalidad, el acta administrativa de investigación formará parte del expediente personal del empleado y será un elemento probatorio esencial en caso de hacer efectiva la rescisión del contrato individual de trabajo, pues ante una demanda laboral interpuesta por éste, el documento servirá como elemento probatorio para justificar el despido ante las juntas.

Por la importancia que reviste el tener siempre los elementos de prueba para apoyar las decisiones tomadas en el centro de trabajo, es necesario observar los requisitos que dan legalidad a la realización de actas administrativas de investigación, con el fin de motivar y fundamentar de forma clara y precisa los hechos imputados, acompañando a tales actuaciones las pruebas documentales correspondientes en cada caso.

Formalidades por cumplir para levantar un acta administrativa de investigación

El levantamiento de cada acta administrativa representa un estudio diferente, dependiendo del caso de que se trate, por ello para alcanzar el pleno valor probatorio es necesario cumplir las formalidades siguientes:

1. El documento iniciará con el título del escrito de que se trata, es decir, “Acta administrativa de investigación”. Como su nombre lo indica, en ella se plasmarán los hechos ocurridos y los testimonios de los participantes procurando hacerlo con palabras sencillas, sin rebuscamientos, tal y como lo expresen los declarantes, pues mediante este sencillo procedimiento se buscará llegar a la verdad de lo ocurrido.
2. En el contenido debe cuidarse la redacción, ya que ésta debe efectuarse a renglón seguido y si es necesario concluir un párrafo e iniciar otro, el espacio del renglón que quede en blanco se llenará con guiones cortos hasta el final, a fin de que no puedan agregarse más palabras que pudieran desvirtuar los hechos ahí descritos.

3. Se indicará la localidad del centro de trabajo, hora, fecha y ubicación de las instalaciones donde se actúa; nombre de las personas que intervienen, sus cargos o representaciones; nombre de los testigos tanto de asistencia como de hechos, así como el objeto de la diligencia.

4. Se tomarán las declaraciones a las personas que intervengan en dicha acta, a quienes se exhortará a conducirse con la verdad, y se asentarán sus datos personales.

En los puntos controvertidos, imprecisos o vagos de los hechos relatados, se podrán formular preguntas con objeto de aclarar las circunstancias y la posición de cada persona o suceso para evitar confusiones o malas interpretaciones.

5. Una vez que se ha interrogado a los participantes en el acto, se tomará declaración al trabajador, a quien se le solicitarán sus datos generales, categoría y antigüedad en la empresa; así como el horario de trabajo y lo correspondiente en la actuación de los hechos que motivan la realización del acta.

6. Al tomar la declaración del afectado se le permitirá manifestar lo que a su derecho convenga y acto seguido se procederá de igual forma con los testigos de los hechos investigados; además se les conminará a que expresen si alguien más tiene conocimiento de los hechos, actos o circunstancias, así como papeles, documentos, objetos y cualquier otra situación que corrobore su dicho.

7. Concluido lo anterior, se procederá a la lectura de lo asentado en la actuación, preguntando a los declarantes si tienen algo más que agregar y si están conformes con sus declaraciones; anotando en el acta esta conformidad y ratificando todas y cada una de sus partes con su firma para constancia de ello.

8. En caso de inconformidad en alguno de los puntos expresados, o cuando el afectado no quisiera firmar el contenido de la actuación o abandone el curso de la misma, se hará constar el hecho y los motivos o razones que orillaron al declarante a tal actitud, sin que estas circunstancias invaliden o vicien el procedimiento, siempre que consten en el acta.

9. Concluidas las actuaciones, en el documento se asentará que ya no hay más que hacer constar; firmando los declarantes, el original y las copias correspondientes, anotando sus respectivos nombres y apellidos, y dando con esto por terminada la diligencia.

Importancia de los testigos

En el cuerpo del escrito del acta administrativa existen dos tipos de testigos; los de hechos y los de asistencia. Los primeros tienen un papel trascendental en la investigación, ya que en caso de alguna controversia su dicho puede ser un factor determinante, para inclinar la resolución del laudo. Como testigos directos de los hechos, su opinión objetiva ayuda mucho en la resolución de controversias, pues de forma inmediata se cuenta con los elementos necesarios para determinar la responsabilidad del trabajador al que se le imputa alguna falta.

Por otro lado, los testigos de asistencia son aquellos que actúan para dar fe del levantamiento del acta administrativa de investigación correspondiente, lo más adecuado es que sean dos; el primero fungirá como representante del trabajador acusado (generalmente un representante sindical) y otro del patrón (lo más recomendable es que sea un trabajador de confianza), ya que de esa forma las partes en conflicto mantendrán un equilibrio al momento de la resolución.

En las declaraciones realizadas por los participantes, no es necesario que se estipule de forma expresa que los testigos declaran "bajo protesta de decir verdad", pues se trata en principio de una diligencia interna de la empresa.

No obstante, hay que mencionar que en caso necesario tendrían que ratificar los testigos su dicho ante el Tribunal.

Lo anterior es confirmado por el Quinto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito mediante la tesis que a continuación se cita:

> ***ACTA ADMINISTRATIVA, ACLARACIONES DE LOS TESTIGOS. PROTESTA NO NECESARIA.*** *No es violatoria de garantías la resolución que concede valor a un acta administrativa en la que no se protestó en forma legal al personal que intervino en ella, dado que no existe precepto alguno en la ley laboral que así lo indique, además, no es necesaria la referida protesta porque no es una declaración ante la autoridad competente y por lo mismo está sujeta a ratificación ante ésta.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo IV, segunda parte-1, julio a diciembre de 1989, pág. 41.*

Acta administrativa de investigación como herramienta para aplicar la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón

Según la tesis de jurisprudencia I.13o.T. J/23 (9a.) emitida por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, las actas administrativas de investigación levantadas por el patrón son consideradas documentos privados en términos de los artículos 795 y 796 de la LFT; por tanto, no son válidas para probar los hechos asentados si no son perfeccionadas ante un órgano jurisdiccional, esto es, solicitando la intervención del Tribunal para que comparezcan ante ella quienes la firmaron, para así dar oportunidad al trabajador de repreguntar y desvirtuar los hechos contenidos en el acta de referencia, esto por tratarse de una prueba equiparable a la testimonial.

Por tanto, para rescindir la relación de trabajo y considerar este documento como probatorio de los hechos, es menester cumplir con el requisito en comento. A continuación se transcribe la jurisprudencia I.13o.T. J/23 (9a.) emitida por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito en septiembre de 2012:

ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACION LEVANTADAS POR EL PATRON POR FALTAS DE LOS TRABAJADORES. PARA QUE ADQUIERAN VALOR PROBATORIO PLENO DEBEN PERFECCIONARSE MEDIANTE COMPARECENCIA ANTE EL ORGANO JURISDICCIONAL DE QUIENES LAS FIRMARON, AUN CUANDO NO HAYAN SIDO OBJETADAS POR LOS EMPLEADOS, SALVO SI ESTOS ACEPTAN PLENAMENTE SU RESPONSABILIDAD*. Las actas administrativas de investigación levantadas por el patrón por faltas de los trabajadores, deben considerarse como documentos privados en términos del artículo 796, en relación con el diverso numeral 795, ambos de la Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no adquieren valor probatorio pleno si no son perfeccionadas, lo cual se logra a través de la comparecencia ante el órgano jurisdiccional de quienes las firmaron, para así dar oportunidad al trabajador de repreguntar y desvirtuar los hechos contenidos en ellas, por tratarse de una prueba equiparable a la testimonial; circunstancia que opera aun cuando las actas no hayan sido objetadas por el trabajador, pues de lo contrario, es decir, que su ratificación sólo procediera cuando se objetara, implicaría la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí, sin carga de perfeccionamiento, a fin de lograr un acto que, como cierto tipo de terminación de las relaciones laborales, sólo puede obtenerse válidamente mediante el ejercicio de una acción y su demostración ante el tribunal competente. Lo anterior se exceptúa cuando el trabajador acepta plenamente su responsabilidad en el acta administrativa de investigación, o en el caso de que en la demanda laboral o a través de cualquier manifestación dentro del procedimiento, admita la falta cometida respecto de los hechos que se le atribuyen como causal de separación del trabajo, pues ante tal confesión, es innecesaria la ratificación de las aludidas actas.*

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, libro XII, septiembre de 2012, pág. 1337.

El acta administrativa como medio de probanza patronal

En ningún artículo de la legislación laboral se obliga al empleador a levantar un acta administrativa de investigación, para circunstanciar los hechos ocurridos que motivaron la aplicación de alguna sanción al personal de la empresa o, en su caso, la rescisión al contrato individual de trabajo; sin embargo, no debe perderse de vista que en términos del artículo 784 de la LFT, el patrón es el obligado a probar su dicho mediante la exhibición de la documentación que de acuerdo con las leyes tiene la obligación de conservar en la empresa.

En la documentación se probarán los eventos siguientes:

1. Fecha de ingreso;

2. Antigüedad del trabajador;

3. Faltas de asistencia;

4. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

5. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado;

6. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

7. El contrato de trabajo;

8. Duración de la jornada laboral;

9. Pago de días de descanso y obligatorios;

10. Disfrute y pago de las vacaciones;

11. Pago de la prima dominical, vacacional y de antigüedad;

12. Monto y pago del salario;

13. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

14. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Sin embargo, en situaciones de conflicto no siempre se tienen los elementos de probanza suficientes; por tanto, después de varias resoluciones dictadas en los tribunales, ha surgido el criterio de formalizar y dar legalidad a los acontecimientos mediante la elaboración de un documento denominado acta administrativa de investigación.

Así, al levantar el acta en el momento preciso de realizar los hechos es lo más conveniente, ya que los testigos podrán recordar los sucesos con mayor exactitud que si se deja pasar un periodo mayor. De esa forma, en caso de controversia sólo se tendrá que ratificar lo dicho, pero el patrón contará con mayores elementos para defenderse.

Para realizar un acta administrativa de investigación completa, a continuación se muestra un formato, el cual se podrá modificar de acuerdo con las necesidades y características de la empresa, así como los acontecimientos que se presenten, ya que este tipo de documentos probatorios son circunstanciales y pueden ser tan cortos o extensos como se requiera.

FORMATO DE ACTA ADMINISTRATIVA DE INVESTIGACION

En la ciudad de _____, siendo las _____ horas del _____ de _____de 20__, se encuentran reunidos en el domicilio de la empresa denominada _____, ubicada en calle _____, número _____, colonia _____ ciudad _____; en la que comparecen: por la empresa _____ en su carácter de representante legal y por otra _____ trabajador, así como los señores _____ y _____ como testigos de asistencia de las actuaciones que aquí se asientan.

Para tal fin, el señor _____ testigo de este acto, de _____ años, con domicilio _____ quien ocupa el puesto de _____ y se identifica con _____, y el señor _____ testigo de este acto, de _____ años, con domicilio _____ quien ocupa el puesto de _____ y se identifica con _____, están de acuerdo con lo siguiente:_____.

El motivo de la reunión, es el de practicar una investigación administrativa, de acuerdo con lo establecido en el contrato (colectivo o individual) y el Reglamento Interior de Trabajo, vigente en la empresa, en relación con los hechos que se le imputan al señor _____ trabajador que desempeña el puesto de _____, con horario de trabajo de _____ a _____, de _____ a _____, teniendo una antigüedad de ____ años con ____ meses en esta empresa, y que son:_____(se detallará una secuencia pormenorizada de los hechos), colocando a la vista del trabajador la constancia documental relativa a los actos que se le imputan, consistentes en:_____(se mostrará al trabajador los documentos probatorios pertinentes, y se detallarán en el contenido de esta acta) y en uso de la palabra el trabajador manifiesta lo siguiente: _____ _____.

A continuación, el representante legal de la empresa dijo (se asienta lo expresado por el representante legal de la empresa):_____.

En seguida, se concede el uso de la palabra a los señores testigos del hecho que se le imputa al trabajador _____ los cuales expresan lo siguiente:_____.

Manifiesta el señor _____(nombre del primer testigo,_____ ser trabajador de esta empresa, con el puesto de _____ con horario de trabajo de ____ a ___ de _____ a _____ quien se identifica con _____, manifiesta tener a la vista el texto de esta acta, porque sabe y le constan los hechos anteriormente señalados, y una vez que leyó los antecedentes, expresa lo siguiente:_____ _____.

Asimismo, el señor _____(segundo testigo)_____, quien declara ser trabajador de esta empresa, con el puesto de _____ con horario de trabajo de _____ a _____ de _____ a_____ quien se identifica con _____,manifiesta tener a la vista el texto de esta acta, porque sabe y le constan los hechos anteriormente expuestos, por lo cual menciona lo siguiente:_____.

Presentada el acta ante la vista del señor _____ (trabajador) procede a leerla una vez más y se le concede el uso de la palabra a efecto de que manifieste lo que conoce y le consta sobre los hechos que aquí se asientan; por lo que expresa lo siguiente (se puede preguntar y confirmar en caso de contradicción).____.

Visto lo asentado y leído en voz alta, se ratifica todo el contenido de la presente actuación y se firma por los comparecientes al calce y al margen, para dar debida constancia de la legalidad y validez de este documento. Se da por concluida la presente acta administrativa de investigación a las ___ horas del _____.

Trabajador	**Representante legal del patrón**
_____	_____
Nombre y firma	Nombre y firma

Testigos de asistencia

_____	_____
Nombre y firma	Nombre y firma

Testigos de los hechos

_____	_____
Nombre y firma	Nombre y firma

Formalidades para comunicar la rescisión

Es necesario considerar la importancia de dar aviso por escrito al trabajador en el momento mismo del despido, anotando la fecha y causa de rescisión, y en caso de que éste se negara a recibirlo, el patrón cuenta con cinco días hábiles siguientes a la fecha de rescisión para solicitar al Tribunal respectivo que le notifique al trabajador, 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.

Además, hay que considerar que la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

También es necesario mencionar que el aviso de despido debe entregarse al trabajador o a la junta y no al sindicato. En dicho aviso pueden establecerse varias causales siempre que se puedan probar, aunque con acreditar una se hace innecesario continuar con la probanza de las demás.

Como conclusión, es necesario mencionar que al rescindir la relación laboral de antemano se debe tener la certeza de contar con los elementos de evidencia necesarios para enfrentar una controversia, para no perder el laudo cuando se tiene la razón plena.

Un hecho importante es la formalidad de dar aviso al trabajador, al Tribunal, ya que el no hacerlo se considerará que el despido fue injustificado y en consecuencia la nulidad del despido; por tanto, se tendría que indemnizar. Por lo mismo, al final del tema se proporciona el formato que puede utilizar al patrón para notificar la rescisión al trabajador. Recuérdese que tal formato debe ajustarse a las necesidades de cada empresa, por lo que habrán de eliminarse los párrafos que no correspondan y adicionarse los que se requieran.

Al respecto, el Segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Séptimo Circuito ha concluido lo siguiente:

> ***AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. DIRECTRICES QUE DEBE CUMPLIR EL PATRON PARA QUE SU ENTREGA AL TRABAJADOR CONSTE FEHACIENTEMENTE.*** *El antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de hacer del conocimiento del trabajador el aviso rescisorio de la relación laboral, sin que señale la forma en que debe verificarse, por lo que debe entenderse que la entrega relativa debe realizarse sin mayor formalidad que seguir, pero sí de manera personal y directa (cara a cara), a efecto de que si aquél se niega a recibirlo, conste fehacientemente dicha negativa y, en ese caso, el patrón, dentro de los 5 días siguientes a la negativa de recepción, lo haga del conocimiento de la Junta, proporcionando el domicilio que tenga registrado el trabajador para proceder a su notificación; por tanto, de una interpretación teleológica de la disposición citada, se colige que para cumplir con dicho mandamiento, el patrón no debe hacer del conocimiento del trabajador el aviso rescisorio, mediante un citatorio o instructivo de notificación, como si se tratase de una "notificación jurisdiccional", ya que la circunstancia de que el trabajador no espere al actuario para llevar a cabo la diligencia de entrega de mérito, de ninguna manera puede dar lugar a la negativa que prevé aquel ordenamiento, en razón de que la ausencia del actor en el domicilio seña-*

lado para ese efecto, en la fecha y hora de la cita puede ser por diversos motivos; es decir, ese tipo de notificación, asemejada a una "jurisdiccional", no tiene el alcance de probar que se hizo entrega del aviso rescisorio por escrito al obrero; en consecuencia, para tener por solventada la exigencia mencionada, el patrón deberá cumplir las siguientes directrices: 1) Determinar y cerciorarse de la ubicación del domicilio particular del obrero, o el lugar en que pueda ser localizado (a falta de éste, podrá hacerse en la fuente de empleo); 2) Comisionar al personal que se encargará de hacer del conocimiento del trabajador el aviso rescisorio; 3) Deberán acompañar al personal comisionado (de la diligencia de entrega del aviso rescisorio) cuando menos dos testigos; 4) Una vez apersonados en el domicilio indicado para la práctica de la diligencia, deberán requerir la presencia del trabajador; 5) Hecho lo anterior, en caso de que aquél no se encuentre, se procederá a levantar el acta correspondiente con la relatoría detallada de hechos de lo acontecido, dejando con la persona con quien se entienda la diligencia, cita de espera para el día siguiente, a una hora determinada, para que el interesado reciba personalmente el aviso correspondiente; y, 6) Solventado lo anterior, deberá entenderse la diligencia directamente con el trabajador; esto es, "cara a cara", quedando constancia en el acta respectiva de lo acontecido. Así, una vez que el patrón haya cumplido con lo anterior, se concluye que la negativa de recepción del aviso de rescisión de la relación laboral al trabajador, quedó desvirtuada fehacientemente.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, décima época, libro 43, junio 2017, tomo IV, pág. 2868.

Consecuencia por no comprobar la causal de rescisión. Pago de salarios caídos hasta por 12 meses

Es importante destacar que con motivo de las reformas a la LFT, publicadas en el DOF el 30 de noviembre de 2012, en el segundo párrafo del artículo 48 de la ley en comento, se estableció que si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses. Esto sin importar la acción intentada por el trabajador (reinstalación al trabajo que desempeñaba o indemnización con el importe de tres meses de salario).

Si al término del plazo de 12 meses no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

En este sentido, el Pleno en materia de trabajo del Primer Circuito dio a conocer la tesis de jurisprudencia PC.I.L. J/21 L (10a.), en la cual se menciona la verdadera razón del procedimiento establecido en el tercer párrafo del artículo 48 de la LFT y la forma de cuantificar los intereses. La tesis es la siguiente:

INTERESES GENERADOS CONFORME AL ARTICULO 48, TERCER PARRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. FORMA DE CUANTIFICARLOS. *El precepto citado determina que el trabajador tendrá derecho a la reinstalación en el trabajo que desempeñaba o a la indemnización con el importe de 3 meses de salario, así como al pago*

de salarios caídos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses y, además, si al concluir ese término no se ha dictado el laudo o no se le ha dado cumplimiento, se pagarán también los intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento de su pago. Ahora bien, de la interpretación correlacionada del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y de la exposición de motivos que originó su reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se concluye que lo considerado por el legislador tuvo dos motivos: 1) Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos; y, 2) Impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo y, por ello, indirectamente incidiría en otros problemas para la economía nacional; en tales condiciones, al cuantificar los aludidos intereses, no debe aplicarse el interés capitalizable utilizado en operaciones mercantiles, pues ello daría lugar a que mes con mes se capitalizaran los intereses, lo que desde luego sería contrario al propósito de conservar las fuentes de empleo; en consecuencia, la cuantificación del 2% mensual debe aplicarse por una sola ocasión al momento de llevarse a cabo el pago, esto es, obteniendo el importe de 15 meses de salario, que es la base del cálculo porcentual, a la cantidad resultante se le aplicará el porcentaje indicado, y el monto obtenido será el importe que deberá pagar mensualmente el patrón al trabajador.

SJF y su Gaceta, décima época, agosto 2016.

Al respecto, el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, mediante su tesis aislada I.16o.T.2 L (10a.) considera que limitar el pago de salarios vencidos a doce meses en el primer año y posteriormente calcular el pago del 2% mensual de intereses sobre la base de quince meses, es contrario a los principios de progresividad, justicia, equilibrio social y derecho al mínimo vital, consagrados en los artículos 1o., 3o. y 123 constitucionales.

De tal manera que lo dispuesto en el artículo 48, segundo párrafo, de la LFT es inconstitucional, ya que la razón por la cual se cubren al trabajador los salarios caídos hasta el cumplimiento del laudo se sustenta en que el despido es injustificado y la forma idónea de reparar el daño causado es cubriéndole los salarios dejados de percibir; por tanto, al limitar el pago a un año lesiona sus derechos fundamentales puesto que lo priva de la manutención a que tenía derecho para satisfacer sus necesidades personales y familiares.

A decir del Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, la pretensión de la reforma laboral se inclinó a que los juicios duraran un año, pero tal aspiración no se cumple por limitar el pago de los salarios a dicho plazo y sí genera un daño a quien no le es imputable la tardanza.

Para mayor claridad, a continuación se incluye la tesis en comento:

SALARIOS VENCIDOS. EL ARTICULO 48, PARRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE PREVE SU PAGO A UN PERIODO MAXIMO DE 12 MESES EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO, VULNERA EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD PREVISTO EN EL ARTICULO 1o. DE LA CONSTITUCION FEDERAL (LEGISLACION VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012). *El citado numeral reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al establecer que por concepto de salarios vencidos o caídos solamente se*

pagará al trabajador despedido sin causa justificada un monto máximo de doce meses en el primer año y posteriormente el dos por ciento sobre la base de quince meses, es contrario a los principios de progresividad, justicia, equilibrio social y derecho al mínimo vital, consagrados en los artículos 1o., 3o. y 123 constitucionales, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 21 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues con tal determinación se hace pagar al trabajador el costo de la tardanza de la resolución de los juicios, lo cual es imputable, en todo caso, al Estado. La razón por la cual se cubren al trabajador salarios caídos hasta el cumplimiento del laudo se sustenta en primer lugar en que el despido es injustificado, que la forma idónea de reparar el daño causado es cubriéndole los salarios dejados de percibir y que la tardanza del juicio constituye un elemento fundamental para valorar la situación real. Si bien es cierto en la reforma legal se planteó la aspiración de que los juicios duraran un año, en el análisis de la situación real, se confirma que tal aspiración no se cumple, por lo que limitar el pago de los salarios a la hipótesis teórica no confirmada, genera un daño a quien no es imputable la tardanza y lesiona sus derechos fundamentales puesto que lo priva de la manutención a que tenía derecho para satisfacer sus necesidades personales y familiares, en un escenario de mínimo vital de subsistencia.

Semanario Judicial de la Federación, décima época, publicada el 30 de octubre de 2015.

La tesis en comento incluye una nota donde se aclara que aun cuando la misma refleja un criterio firme sustentado por un Tribunal Colegiado de Circuito al resolver un juicio de amparo directo, no es obligatoria ni apta para integrar jurisprudencia debido a que incluye consideraciones sobre constitucionalidad de leyes.

Lo anterior, atendiendo a la tesis P. LX/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo VIII, septiembre de 1998, página 56, de rubro: **"TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. AUNQUE LAS CONSIDERACIONES SOBRE CONSTITUCIONALIDAD DE LEYES QUE EFECTUAN EN LOS JUICIOS DE AMPARO DIRECTO, NO SON APTAS PARA INTEGRAR JURISPRUDENCIA, RESULTA UTIL LA PUBLICACION DE LOS CRITERIOS."**

No obstante. Podemos válidamente concluir que los Tribunales sí están obligados a observar dichos criterios.

Improcedente, el pago de salarios vencidos en caso de muerte del trabajador

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento (artículo 48, cuarto párrafo, LFT).

Sanción a abogados, litigantes o representantes que propicien dilación u obstaculización del proceso de resolución del juicio

El artículo 48, quinto párrafo de la LFT establece que los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el valor de la UMA.

Sanción a servidores públicos que propicien la dilación del proceso

Por su parte, el último párrafo del reformado artículo 48 de la LFT prevé que si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

FORMATO DE AVISO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO

_____de _____de 20__.

Nombre del trabajador: _____

Presente

Para los efectos legales a que haya lugar, me permito comunicarle, en mi carácter de representante legal del patrón: _____ que a partir del _____ queda rescindido el contrato individual de trabajo que tenía celebrado con usted, con la categoría de _____, sin ninguna responsabilidad para el patrón por haber incurrido en:_____ _____.

(Relacionar circunstancias de tiempo, modo y lugar)

Tales hechos representan la causal de rescisión establecida en la(s) fracción (es) _____ del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo hago de su conocimiento atendiendo lo indicado en el último párrafo del artículo invocado, solicitando atentamente se sirva firmar la copia de la presente.

_____
Nombre y firma del representante legal

_____
Nombre, huella y firma del trabajador
(recibí original)

Testigos

_____ _____

Nombre y firma Nombre y firma

FORMATO DE AVISO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO AL TRIBUNAL ANTE LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR PARA RECIBIRLO

_____ a _____ de _____de 20__.

C. Presidente de la Junta_____ de Conciliacion y Arbitraje.

Presente

_____ en mi carácter de apoderado de la empresa_____ personalidad que acredito con el poder notarial_____ de fecha _____ levantado ante la fe del notario público _____manifiesto para todos los efectos legales a que haya lugar que, con fecha _____, mi representada ha procedido a rescindir el contrato individual de trabajo celebrado con el trabajador _____ quien desempeñaba el puesto de _____. La rescisión se realizó con fundamento en las fracciones _____ del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo .

Lo anterior es consecuencia de que con fecha _____ se suscitó_____.

Por otro lado, debido a la negativa de dicho trabajador para recibir el aviso correspondiente, solicito a esa junta notifique lo conducente al respecto, en la inteligencia de que el trabajador manifestó, bajo protesta de decir verdad, que tiene su domicilio en: _____

_____.

Por lo anteriormente expuesto, solicito a esa junta:

Primero. Tenerme por presentado en tiempo y forma el presente aviso.

Segundo. Se sirva notificar al trabajador el contenido del presente oficio.

PROTESTO LO NECESARIO

_____
Nombre y firma del representante legal

En la rescisión del contrato de trabajo, tanto el patrón como el trabajador tienen posibilidad para recurrir a ella, pudiendo aplicar una de las causas que señala la ley laboral como justificadas para rescindir la relación.

Las causas por las que el patrón puede rescindir el vínculo laboral sin responsabilidad de indemnizar al trabajador, se encuentran en el artículo 47 de la LFT.

Las causales por las que un trabajador puede dar por rescindida la relación laboral de manera justificada, están enunciadas en el artículo 51 de la LFT.

Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador

Engaño del patrón

La primera causa enlistada en el artículo 51 de la LFT, es el engaño al empleado, respecto de las condiciones contenidas en el contrato de trabajo, ya sea por parte del patrón o, en su caso, la agrupación patronal que le haya propuesto el empleo.

Es importante destacar que esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador, fuera de dicho plazo, no podrá hacerse valer.

De esta manera, si las condiciones ofrecidas por el empleador, tales como horario, puesto, actividades por realizar, etcétera, no concuerdan con las otorgadas una vez que inicia la relación laboral, el trabajador se encuentra en condiciones de dar por terminada ésta.

En caso de ser necesaria la intervención del Tribunal para hacer efectiva la rescisión, es el trabajador quien debe probar la existencia de esta causal, incluso puede presentar el contrato en el que se hayan pactado condiciones distintas a las obtenidas.

Falta de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual del patrón o personas relacionadas

El hecho de que el patrón, sus familiares o sus representantes incurran –dentro del servicio– en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos o análogos, contra el trabajador o su cónyuge, padres, hijos o hermanos, es causal de rescisión (artículo 51, fracción II, de la LFT).

Según el artículo 51, fracción III, de la LFT, si el patrón, sus familiares o sus representantes incurren –fuera del servicio– en tales actos y estos son de tal manera graves que hacen imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, podrán también rescindir el contrato.

Aquí, se debe considerar que si el acto no es cometido por el patrón, debe existir el consentimiento de éste para que opere como causa de rescisión, pues de lo contrario sería una situación ajena a la relación laboral que no tendría porque tener efectos en ella.

Al efecto, hay que considerar que el término probidad se refiere a la rectitud e integridad en el actuar, por lo que actuar con falta de probidad implica aquello que se aparta del buen proceder. Diversas acciones pueden ubicarse en la falta de probidad, tal y como lo han calificado los tribunales en diversas tesis como las que a continuación se transcriben:

> ***FALTA DE PROBIDAD DEL PATRON. CAMBIO UNILATERAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.*** *Es falta de probidad del patrón cuando decide, en forma unilateral, cambiar las condiciones de labores de un trabajador, como lo es si la parte patronal disminuye las funciones que le tiene asignadas, subordinándole, además, a la supervisión y dirección de un superior impuesto por aquella, originando la causa de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, prevista en el artículo 51, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.*
>
> *Tesis V.2o.171 L del Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XIV, noviembre de 1994, pág. 449.*
>
> ***FALTA DE PROBIDAD. INCURRE EN ELLA EL PATRON QUE EN PAGO DE SALARIOS LIBRA UN CHEQUE SIN FONDOS.*** *Es criterio jurídico correcto, concluir que cuando el patrón libra cheque en favor del trabajador como pago de salarios, y el título crediticio no es cubierto por el librado en virtud de carencia en fondos, debidamente constatada por la Cámara de Compensación, el demandado incurre en falta de probidad, lo cual es causa de rescisión de la relación contractual.*
>
> *Quinto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XIII, abril de 1994, pág. 373.*

Por otro lado, la amenaza consiste en dar a entender a alguien que se le quiere hacer algún daño, mientras que las injurias son aquellas expresiones verbales, escritas o corporales que tengan el propósito de ofender a quien las reciba.

Es difícil que el trabajador aplique esta fracción alegando malos tratos, pues es común en los centros laborales que los empleadores incurran en malos tratos hacia los trabajadores e incluso insultos, como parte de una política, además de que es una situación que puede volverse subjetiva, pues para la parte patronal ciertos actos pueden no ser malos, mientras que para el empleado sí pueden serlo.

Respecto al hostigamiento y acoso sexual, son causales de rescisión producto de las reformas y adiciones a la LFT de noviembre de 2012. En el artículo 3o.-Bis de dicha ley se conceptualizan de la siguiente manera:

1. **Hostigamiento:** es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
2. **Acoso sexual:** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Con base en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia las diferencias entre hostigamiento y acoso sexual son las siguientes:

Diferencias entre hostigamiento y acoso sexual	
Hostigamiento sexual	**Acoso sexual**
Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima.	No existe subordinación.
Se realiza en ámbitos laborales y/o escolares.	En cualquier espacio.
Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	Hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

Para la Procuraduría General de la República (PGR) tanto el hostigamiento como el acoso son formas de violencia de género, se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca que afecta la dignidad de mujeres y hombres y crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien las recibe y hasta para terceras personas.

Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual

1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la o lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.

3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la o lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales.

Previo a la reforma a la LFT, estas conductas sólo podían demandarse por la vía civil, ahora pueden demostrarse en el ámbito laboral.

Reducir el salario o cambiar su lugar de pago

Cuando el patrón disminuye el salario del trabajador sin que medie justificación para ello, como podría ser la reducción de la jornada, o descuentos por préstamos o deudas permitidos por el artículo 110 de la LFT, el empleado podrá rescindir el vínculo laboral sin incurrir en responsabilidad alguna (artículo 51, fracción IV, de la LFT).

Además, de acuerdo con los artículos 108 y 109 de la ley laboral, el pago de salarios debe realizarse en el lugar en que se presten los servicios, en día laborable convenido entre ambas partes y en horario de trabajo o inmediatamente después de finalizar, por lo que si el patrón modifica unilateralmente –sin convenirlo con el trabajador o el sindicato– cualquiera de estos términos, el empleado podrá dar por terminada la relación laboral, según lo dispuesto en el artículo 51, fracción V, de la misma ley.

Los tribunales también han emitido diversas tesis respecto a esta causa de rescisión, como la siguiente:

> ***RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR REDUCCION DEL SALARIO, NO ES NECESARIO QUE SE DEMUESTRE QUE SE EFECTUARON GESTIONES PARA OBTENER EL PAGO CORRECTO. BASTA CON QUE SE ACREDITE LA EXISTENCIA DE SU REDUCCION.*** *El artículo 51, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, establece que el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad, cuando el patrón le reduzca el salario. Del análisis relacionado de dicho precepto con el artículo 52 del mismo ordenamiento y las normas protectoras del salario previstas en el capítulo VII del título tercero de la ley, se concluye que para que opere la rescisión de mérito, basta que el trabajador acredite la existencia de la reducción; por lo que resulta inadmisible condicionar la procedencia de la acción a que además demuestre*

que efectuó gestiones para obtener el pago correcto y que el patrón se negó a efectuarlo, pues con ello se introducen elementos no previstos en la ley.

Tesis de jurisprudencia 2a./J. 88/2005, aprobada por la Segunda Sala de la SCJN, en sesión privada del 24 de junio de 2005.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XXII, julio de 2005, página 482.

No pagar los salarios en la fecha convenida

El artículo 51, fracción V, de la LFT concede al trabajador el derecho a rescindir la relación de trabajo cuando el patrón incumpla los plazos estipulados para el pago de los salarios, tal como lo expresa el artículo 88 de la propia ley laboral; esto es, que nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Al respecto, la tesis aislada VI.2o.T.16 L (10a.) emitida por el Segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Sexto Circuito ha concluido lo siguiente:

> ***RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR FALTA DE PAGO DEL SALARIO. PARA QUE PROCEDA BASTAN LAS MANIFESTACIONES DEL TRABAJADOR EN EL SENTIDO DE QUE EXISTE ESA OMISION, SIN PRUEBA DE LA PATRONAL EN CONTRARIO, ASI COMO LA PRESUNCION DERIVADA DEL EJERCICIO DE LA ACCION EN EL SENTIDO DE QUE AL MOMENTO DE LA PRESENTACION DE LA DEMANDA LABORAL, EL ACTOR SE ENCUENTRA SEPARADO DEL TRABAJO.*** *Los artículos 51, fracción V y 52 de la Ley Federal del Trabajo establecen que el trabajador puede rescindir la relación laboral por omisiones del patrón o sus representantes que afecten la condición de trabajo relativa al pago del salario y que, cuando ello ocurra, aquél tiene derecho a separarse del empleo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se produzca la causal. Por otra parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 76/2010, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo XXXI, junio de 2010, página 269, de rubro: "RESCISION DE LA RELACION LABORAL. EL TRABAJADOR QUE EJERZA ESA ACCION, DEBE ESTAR SEPARADO DE LA FUENTE DE TRABAJO AL PRESENTAR LA DEMANDA PARA TENER DERECHO AL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTICULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.", al interpretar los señalados artículos, estableció que el trabajador que decida rescindir la relación laboral debe separarse de la fuente de trabajo, porque el ejercicio de esa acción necesariamente implica su intención de romper con el vínculo laboral, de manera que para tener derecho a las indemnizaciones correspondientes, ello debe haber ocurrido al momento de la presentación de la demanda. Por tanto, para que opere la acción de rescisión de la relación laboral por falta de pago del salario, es necesario demostrar: a) la omisión de pago en la fecha o lugar convenido o acostumbrado; y, b) que al presentar la demanda el actor esté separado de la fuente de trabajo. Lo que puede estimarse satisfecho, por lo que hace al primer elemento, con las manifestaciones del trabajador en tal sentido y la falta de prueba del patrón de haber puesto a su disposición el salario, por ser carga probatoria de éste; y, en cuanto al segundo, con la sola presentación de la demanda debe presumirse que el trabajador se encuentra separado del empleo, salvo prueba en contrario, en tanto que, el instar la acción rela-*

tiva al pago de la indemnización constitucional por causas imputables al patrón, entraña el separarse de la fuente de trabajo, sin intención de regresar.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, décima época, libro 43, junio 2017, tomo IV, pág. 3006.

Provocar perjuicios en herramientas

En caso de que el trabajador sufra perjuicios en sus herramientas o instrumentos de trabajo y éstos sean causados maliciosamente por el patrón, podrá rescindir la relación laboral de acuerdo con lo señalado en el artículo 51, fracción VI, de la LFT.

Para que surta efectos esta causal, las herramientas o instrumentos dañados serán propiedad del trabajador, pues si lo son del empleador no existiría perjuicio alguno.

Falta de seguridad e higiene en los centros de trabajo

La seguridad e higiene en el centro de trabajo es una de las principales preocupaciones de las autoridades laborales, y así lo manifiesta el artículo 51, fracciones VII y VIII, de la ley laboral.

La primera señala que cuando el establecimiento carezca de condiciones higiénicas o no se cumplan las medidas preventivas o de seguridad, señaladas por la ley y ello provoque la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, se configura una causal de rescisión.

La segunda otorga al empleado la posibilidad de rescindir el contrato si el patrón compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que en él se encuentren, debido a su imprudencia o descuido inexcusable.

Atentar contra la dignidad del trabajador

Con las reformas a la LFT se adiciona, en la fracción IX del artículo 51, una nueva causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, consistente en que el patrón le exija la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra su dignidad.

Causas análogas

Al igual que para la rescisión patronal, el trabajador también puede hacer valer causas análogas a las ya explicadas, cuando son de igual manera graves y de consecuencias semejantes y, por supuesto, tienen efecto en el trabajo.

Aviso de rescisión de la relación de trabajo y plazo para que el trabajador se separe de su trabajo

Hay que recordar que cuando el patrón invoca las causales de rescisión laboral establecidas en la LFT, éste se encuentra obligado a entregar al trabajador el aviso escrito con la fecha y causa de la rescisión, por lo que es común que los patrones exijan la misma formalidad cuando son los empleados quienes dan por terminada la relación laboral; sin embargo, la ley no fija esta obligación para ellos, además de que existen tesis de los tribunales que los liberan de ello, por lo que, en todo caso, deberá presentar su demanda ante el Tribunal donde precise en forma clara los hechos que motivaron su acción, señalando el lugar, la fecha y la hora en que ocurrieron.

Así se confirma en la tesis aislada emitida por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito que a continuación se transcribe:

> ***AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACION DE DARLO.*** *En contrario a lo pretendido por la quejosa, ni relacionando los artículos 17, 47, último párrafo, 134, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, podría estimarse que el trabajador tenga que dar aviso al empresario para poderse separar del empleo, ya que si bien la ley impone esa obligación a éste, sancionando su omisión con la presunción de que el despido fue injustificado, ello tiene su esencia en que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social, tratando de lograr la igualdad entre los factores de la producción, de los cuales la parte obrera es la más débil; y por ello, el deber del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de las causas que motivan su despido, tiene por objeto que este pueda preparar su defensa, para que en caso de considerarlo injustificado, esté en condiciones de plantear en forma correcta su demanda, originando que el patrón no pueda introducir nuevas causas de despido; y por lo que respecta al trabajador, que al ocurrir cualquiera de las causales previstas en el artículo 51 del Código Laboral, deberá intentar su acción dentro del término de treinta días, sin que tenga obligación de dar aviso de la rescisión al patrón, pues basta con que al presentar su demanda precise en forma clara los hechos fundatorios de su acción, y señale lugar, fecha y hora en que ocurrieron. Lo anterior se reafirma con el hecho de que no es dable a los patrones demandar por vía de acción la rescisión de la relación laboral, conforme a lo sostenido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis reiterada que bajo el rubro: "RESCISION, IMPROCEDENCIA DE LA", se publica en la página 65 del informe rendido por su presidente al concluir el año de 1982, Segunda Parte; derecho que sólo concede a los trabajadores el artículo 48 de la ley relativa.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo I, segunda parte-1, enero-junio de 1988, pág.153.*

Es importante considerar que el artículo 52 de la LFT establece que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo 51 y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

La observancia de este precepto es de vital importancia cuando se rescinda la relación de trabajo sin responsabilidad del trabajador, pues al no separarse del empleo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se presente cualquiera de las cau-

sas mencionadas en el artículo 51 dará origen a que la demanda de rescisión sea improcedente.

Esta disposición también se confirma en la tesis I.9o.T.9 L emitida por el Noveno Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, misma que a continuación se cita:

> ***RESCISION SIN RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR, POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON. LA SEPARACION DEL ACTOR ES REQUISITO NECESARIO DE SU ACCION.*** *Del contenido del artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que para la procedencia de la acción rescisoria por parte del trabajador, por causas imputables a su patrón, se requiere que el accionante se separe de su trabajo,* ***lo que deberá hacer dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el numeral 51*** *del propio ordenamiento, sin necesidad de la previa declaración de la autoridad laboral; por lo tanto, cuando en su libelo reclamatorio el actor no expresa haberse separado y la fecha exacta en que lo hizo o si continúa laborando con posterioridad a la presentación de su demanda respectiva, la acción rescisoria es improcedente.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo I, junio de 1995, página 531.*

A pesar de los expuesto, en la práctica es poco común que el trabajador aplique alguna de estas causales, pues generalmente pasan por alto toda clase de violaciones a las disposiciones laborales, debido a que lo más importante para ellos es conservar su fuente de ingresos; sin embargo, las empresas no deben confiarse y procurar en todos los casos cumplir las disposiciones legales.

Diferencia entre finiquito y liquidación

Según el *Diccionario de la Real Academia Española (DRAE)*, al usar el término finiquito, se refiere a finiquitar; es decir, saldar o terminar una cuenta; por tanto, se deduce que procede pagar el finiquito en los casos de renuncia, terminación de la relación laboral y rescisión por causa justificada sin responsabilidad para el patrón. Dicho finiquito se integra con los conceptos siguientes:

1. Salarios devengados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral;
2. Parte proporcional de aguinaldo (artículo 87, último párrafo, de la LFT);
3. Parte proporcional de vacaciones (artículo 79, último párrafo, de la LFT);
4. Prima de antigüedad, si procede (artículo 162 de la LFT); y
5. Otras prestaciones que estuvieran contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo.

Por otra parte, el término liquidación se utiliza cuando el patrón está obligado a realizar un pago indemnizatorio, lo cual significa resarcir un daño o perjuicio causado.

Así, la indemnización se aplica en los casos en que el despido es injustificado, o bien, en aquellos en que aun siendo justificado, el patrón no comprobó plenamente la causal relativa ante el Tribunal o no se dio aviso de la rescisión a ésta o al trabajador, en virtud de que se presume que la privación de trabajo es sin motivo alguno y, por tanto, origina un perjuicio al rescindido.

Igualmente, procede cuando el trabajador rescinde la relación laboral por alguna de las causas citadas del artículo 51 de la LFT.

Según lo previsto en el artículo 48 de la LFT, cuando el trabajador considere que el despido fue injustificado, puede solicitar ante la autoridad conciliadora o ante el Tribunal que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Cabe señalar que tal disposición emana del Apartado A del artículo 123 constitucional, el cual señala en su fracción XXII que el patrón que despida a un trabajador sin causa justificada, a elección del trabajador estará obligado a cumplir con el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Sin embargo, cuando el trabajador opta por la indemnización constitucional y el patrón realiza el pago de dicha cantidad además de las prestaciones a que tienen derecho; es decir, la prima de antigüedad y las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, se extingue al instante el vínculo laboral. Por tanto, al momento en que el empleado demande el pago de la indemnización mencciona-

da, pierde automáticamente el derecho a reclamar el pago de la indemnización referida en el artículo 50 de la legislación laboral.

Si al emitirse la sentencia, el Tribunal decidió que el trabajador tiene derecho a su reinstalación, y el patrón la acepta, continúa la vigencia de la relación laboral por lo que este último se encuentra obligado a retribuir al trabajador afectado el importe de los salarios caídos correspondientes.

Ahora bien, según el artículo 49 de la LFT si el empleador se niega a reinstalar al trabajador, debe indemnizarlo con el importe que corresponda obedeciendo lo dispuesto por el artículo 50 de la misma ley.

Como se puede apreciar, el pago de las cantidades establecidas en dicho artículo 50 de la LFT, sólo se aplican cuando el trabajador pide ser reinstalado en el puesto que ocupaba y existe negativa patronal para hacerlo.

El monto de dicha indemnización depende del tipo de relación laboral que se haya pactado, tal y como se presenta en la tabla siguiente:

Condición contractual	Plazo del contrato	Monto de la indemnización
Planta	Tiempo indeterminado	20 días por cada año de servicio prestado
Eventual (obra o tiempo determinado)	Menor a un año	Los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados (50% del tiempo laborado)
Eventual (obra o tiempo determinado)	Mayor a un año	Seis meses de salario por el primer año, más 20 días por cada año subsecuente de servicios

Lo anterior está previsto en el propio artículo 49 de la LFT y será aplicable a los siguientes trabajadores:

1. Con antigüedad menor a un año;

2. De confianza;

3. Del servicio doméstico;

4. Eventuales; y

5. De planta.

Además de la indemnización mencionada, el patrón está obligado a pagar las cantidades siguientes:

1. Tres meses de salario;

2. Salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo de 12 meses;

3. Intereses sobre el importe de quince meses de salario, a razón del 2% mensual. Estos aplicarán si al término de los 12 meses no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo; y

4. Prima de antigüedad.

Cabe aclarar que en casos de terminación colectiva, sólo se adquiere el derecho a recibir una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad, en términos de los artículos 436 y 162 de la LFT.

Inconstitucional, el límite a los salarios vencidos

En relación con el pago de los salarios vencidos hasta por un periodo de 12 meses en el primer año y posteriormente el 2% sobre la base de quince meses, el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, mediante su tesis aislada I.16o.T.2 L (10a.) publicada en el Semanario Judicial de la Federación el 30 de octubre de 2015, considera que es contrario a los principios de progresividad, justicia, equilibrio social y derecho al salario mínimo vital, consagrados en los artículos 1o., 3o. y 123 constitucionales.

De tal manera que lo dispuesto en el artículo 48, segundo párrafo, de la LFT es **inconstitucional**, ya que la razón por la cual se cubren al trabajador los salarios caídos hasta el cumplimiento del laudo se sustenta en que el despido es injustificado y la forma idónea de reparar el daño causado es cubriéndole los salarios dejados de percibir; por tanto, al limitar el pago a un año lesiona sus derechos fundamentales puesto que lo priva de la manutención a que tenía derecho para satisfacer sus necesidades personales y familiares.

Por tanto, en los juicios, los Tribunales tendrán que tomar en cuenta el criterio siguiente:

> ***SALARIOS VENCIDOS. EL ARTICULO 48, PARRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE PREVE SU PAGO A UN PERIODO MAXIMO DE 12 MESES EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO, VULNERA EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD PREVISTO EN EL ARTICULO 1o. DE LA CONSTITUCION FEDERAL (LEGISLACION VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).*** *El citado numeral reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al establecer que por concepto de salarios vencidos o caídos solamente se pagará al trabajador despedido sin causa justificada un monto máximo de doce meses en el primer año y posteriormente el dos por ciento sobre la base de quince meses, es contrario a los principios de progresividad, justicia, equilibrio social y derecho al mínimo vital, consagrados en los artículos 1o., 3o. y 123 constitucionales, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 21 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues con tal determinación se hace pagar al trabajador el costo de la tardanza de la resolución de los juicios, lo cual es imputable, en todo caso, al Estado. La razón por la cual se cubren al trabajador salarios caídos hasta el cumplimiento del laudo se sustenta en primer lugar en que el despido es injustificado, que la forma idónea de reparar el daño causado es cubriéndole los salarios dejados de percibir y que la tardanza del juicio constituye un elemento funda-*

mental para valorar la situación real. Si bien es cierto en la reforma legal se planteó la aspiración de que los juicios duraran un año, en el análisis de la situación real, se confirma que tal aspiración no se cumple, por lo que limitar el pago de los salarios a la hipótesis teórica no confirmada, genera un daño a quien no es imputable la tardanza y lesiona sus derechos fundamentales puesto que lo priva de la manutención a que tenía derecho para satisfacer sus necesidades personales y familiares, en un escenario de mínimo vital de subsistencia.

Semanario Judicial de la Federación, décima época, publicada el 30 de octubre de 2015.

Salario base para calcular la indemnización patronal

El artículo 89 de la LFT establece que para determinar el monto de las indemnizaciones, se debe tomar como base la cuota diaria, además de la parte proporcional de las prestaciones señaladas en el artículo 84 de la misma ley, a saber: gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por prestar sus servicios.

Dicho salario será el que corresponda al día en que nace el derecho a la indemnización.

Tratándose de trabajadores que perciben salarios por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, el salario diario será el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho a la indemnización.

En caso de que durante el lapso mencionado se hubiera dado un incremento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Por tanto, cualquiera de las indemnizaciones comentadas (tres meses de salarios y 20 días por año de servicio) debe pagarse conforme al salario integrado. Sin embargo, se debe tener presente que éste no siempre será igual al salario base de cotización que es integrado para efectos del seguro social, puesto que en la Ley del Seguro Social se establecen ciertos límites y condiciones que lo hacen distinto.

Prima de antigüedad

Para calcular la prima de antigüedad, se atenderá lo dispuesto por el artículo 162 de la LFT.

Hay que considerar que la prima de antigüedad se pagará en los casos en que el patrón sea quien decida dar por terminada la relación laboral, sin importar si existe o no motivo de separación, tal y como lo señala el citado artículo. Igualmente, el patrón se encuentra obligado a su pago cuando el trabajador dé por rescindida la relación laboral por causa justificada.

Existen dos casos más en los que el trabajador adquiere el derecho a recibir la prima de antigüedad, estos son cuando se presenta la muerte de éste, independientemente del tiempo que haya prestado sus servicios, o cuando hay separación voluntaria al trabajo, siempre que haya cumplido, por lo menos, 15 años de servicios.

En cuanto al salario que servirá para calcular la prima de antigüedad, el propio artículo 162 indica que para determinar su monto se estará a lo dispuesto por los artículos 484, 485 y 486 de la LFT de acuerdo con lo siguiente:

1. Se tomará como base la cuota diaria que el trabajador haya percibido a cambio de sus servicios.

2. La cantidad que sirva de base, en ningún caso será inferior al salario mínimo.

3. La base máxima será de dos salarios mínimos generales. En caso de que el trabajador haya prestado sus servicios en diferentes áreas, el máximo será el doble del promedio de los salarios respectivos.

Indemnización que corresponde al trabajador cuando es éste quien rescinde la relación laboral

Conforme con el artículo 52 de la LFT, cuando el trabajador es quien da por rescindido el contrato laboral de manera justificada, tiene derecho a que se le indemnice de acuerdo con el artículo 50 de la misma ley.

La indemnización conforme al artículo 50 procede como sigue:

1. Si el trabajador opta por la reinstalación, los salarios caídos se pagarán con los incrementos salariales generados, desde el despido hasta que se reanuden los servicios, pues la relación de trabajo se entiende continuada, como si nunca se hubiera interrumpido.

2. Si el trabajador se decide por la indemnización constitucional, los salarios caídos se cuantificarán con base en el sueldo percibido a la fecha del despido, ya que el actor prefirió mantener la ruptura de la relación de trabajo, lo que torna inaplicables las mejoras salariales posteriores.

Así se confirma en el criterio del Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Octava Región expuesto en la tesis XXVII.1o.(VIII Región) 22 L (10a.) que a continuación se cita:

> ***SALARIOS CAIDOS EN CASO DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON. DEBEN CALCULARSE CON BASE EN EL SUELDO PERCIBIDO A LA FECHA DE LA SEPARACION.*** *En la jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volúmenes 157-162, Quinta Parte, página 97, de rubro: "SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.", la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que cuando prosperen las acciones derivadas de un despido injustificado, los salarios caídos deben calcularse conforme a las siguientes bases: a) Si se ejerció la acción de reinstalación, se pagarán con los incre-*

mentos salariales generados desde el despido hasta que se reanuden los servicios, pues la relación de trabajo se entiende continuada, como si nunca se hubiera interrumpido; y, b) Si se ejerció la acción de indemnización constitucional, los salarios caídos se cuantificarán con base en el sueldo percibido a la fecha del despido, ya que el actor prefirió mantener la ruptura de la relación de trabajo, lo que torna inaplicables las mejoras salariales posteriores. Esta segunda regla debe aplicarse, por mayoría de razón, para el cálculo de los salarios caídos que deben cubrirse cuando prospera la acción rescisoria ejercida por causas imputables al patrón, en términos del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. Efectivamente, en este caso el trabajador no sólo opta porque permanezca disuelta la relación de trabajo, sino que decide extinguirla para obtener el resarcimiento económico derivado de los artículos 50 y 52 de la citada ley. En este sentido, como ocurre con la acción de indemnización constitucional, el actor deja de estar sujeto a las condiciones del vínculo laboral y sus salarios caídos tienen un carácter exclusivamente compensatorio, de modo que no se justifica que obtenga los aumentos salariales producidos después de la separación.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, libro XIX, abril de 2013, tomo 3, página 2287.

Adicionalmente recibirá el importe de tres meses de salario, por concepto de indemnización constitucional y 20 días por cada año laborado, si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, en la inteligencia de que sólo se pagarán estos últimos cuando el patrón no acepte la rescisión y el trabajador tenga que solicitarla ante el Tribunal.

En este sentido, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en su tesis aislada I.3o.T.13 L (10a.) concluye lo siguiente:

RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON. PERIODO QUE ABARCA LA CONDENA A LA INDEMNIZACION DE 20 DIAS POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR CUANDO EL VINCULO LABORAL FUE POR TIEMPO INDETERMINADO. *De acuerdo con los artículos 50, 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se rescinda la relación laboral por causas imputables al patrón y el vínculo laboral fuere por tiempo indeterminado, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. Así, la expresión: "... por cada uno de los años de servicios prestados ...", es clara y no deja lugar a duda de que debe entenderse en su sentido literal, por lo que la condena a esa indemnización abarca desde el inicio de la relación, hasta que se prueba fehacientemente la voluntad del trabajador de rescindir la relación laboral, es decir, desde la presentación de la demanda, sin que deban considerarse momentos posteriores, como pudiera ser el trámite del juicio respectivo y hasta el dictado del laudo. Esto es así, porque la citada ley no es clara en establecer hasta qué momento debe cuantificarse dicha prestación; sin embargo, debe tomarse en cuenta que el referido artículo 51, que es el que otorga ese derecho al trabajador, parte de la premisa de que puede ejercitarse por cualquiera de las causas o hipótesis que ahí se prevén y, de su análisis se obtiene que se trata de supuestos graves que impiden el desarrollo normal del vínculo de trabajo. Por ello, debe entenderse que la voluntad del actor de rescindirlo, sin responsabilidad de su parte y, el ejercicio de ese derecho, se materializan una vez presentada la demanda relativa, al constituir la expresión inequívoca de dicha voluntad y que otorga seguridad jurídica a las partes, lo que hace presumir que desde la presentación de la demanda, ya no es factible la prestación de los servicios al patrón.*

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, libro XIX, abril de 2013, tomo 3, pág. 2279.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 162, fracción III, de la LFT, cuando un trabajador se separe justificadamente de su empleo, tendrá derecho a que se le pague la prima de antigüedad, sin importar el tiempo que haya laborado en la empresa.

Hay que tener en cuenta que el pago de la prima de antigüedad consiste en 12 días por cada año de servicios, teniendo como base para su cálculo el tope de dos veces el salario mínimo general vigente, según lo señalan los artículos 485 y 486 de la ley laboral.

CASO PRACTICO 1

Determinación del monto de indemnización, finiquito y prima vacacional correspondiente a un trabajador por despido injustificado.

PLANTEAMIENTO

La compañía "Producciones electrónicas digitales SA de CV" desea conocer el monto que tendrá derecho un trabajador por concepto de indemnización, finiquito (prestaciones devengadas) y prima de antigüedad. El subordinado fue despedido sin justificación alguna y ha solicitado su reinstalación ante el Tribunal correspondiente, misma que ha sido negada por la empresa.

DATOS

Generales:

❑ Salario mínimo general supuesto para 2020	$112.95

Del trabajador:

❑ Nombre	Alfredo Sánchez León
❑ Tipo de contratación	Por tiempo indeterminado
❑ Fecha de ingreso	17 de octubre de 2014
❑ Fecha de despido	9 de abril de 2020
❑ Fecha de liquidación ante el Tribunal	20 de abril de 2020
❑ Tiempo laborado (antigüedad) (del 17-X-2014 al 9-IV-2020)	5 años, 175 días
❑ Días laborados del 1o. de enero al 9 de abril de 2020 (31 + 29 + 31 + 9)	100
❑ Salarios caídos a la fecha de liquidación	10 días
❑ Salario mensual	$9,900.00
❑ Vacaciones por contrato colectivo	20 días
❑ Prima vacacional	25% del salario correspondiente al número de días de vacaciones otorgadas
❑ Aguinaldo	15 días

DESARROLLO

1. Cálculo de la cuota diaria del trabajador.

	Salario mensual	$9,900.00
(÷)	Días del mes	30
(=)	Cuota diaria (salario diario)	$330.00

2. Determinación de las prestaciones devengadas en el último año de servicios (finiquito).

a) *Determinación de la parte proporcional de aguinaldo devengada del 1o. de enero de 2020 a la fecha del despido (10 de abril de 2020).*

	Salario diario	$330.00
(x)	Días de aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	15
(=)	Aguinaldo anual	4,950.00
(÷)	Días del año 2020	366
(=)	Proporción diaria de aguinaldo	13.5246
(x)	Días laborados hasta la fecha del despido (9-abril-2020)	100[1]
(=)	Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha del despido	$1,352.46

Nota:
1. *Para calcular el monto de aguinaldo correspondiente al trabajador, sólo se consideran los días laborados en el año de separación (2020), puesto que los días devengados de la fecha de aniversario a diciembre de 2019, ya fueron pagados en ese año (antes del 20 de diciembre), según lo señala el artículo 87 de la LFT.*

b) *Cálculo de la parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del despido.*

	Salario diario	$330.00
(x)	Días de vacaciones a que tiene derecho	20
(=)	Importe total de vacaciones	6,600.00
(÷)	Días del año 2020	366
(=)	Proporción diaria de vacaciones	18.0328
(x)	Días laborados en el último año de servicios (del 18-X-2019 al 9-IV-2020)	175
(=)	Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	$3,155.74

c) *Determinación de la parte proporcional de prima vacacional devengada a la fecha del despido.*

	Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del despido	$3,155.74
(x)	Porcentaje de la prima vacacional pactada	0.25
(=)	Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido	$788.94

d) *Cálculo de monto total de finiquito (prestaciones devengadas) que percibirá el trabajador.*

	Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha del despido	$1,352.46
(+)	Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	3,155.74
(+)	Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido	788.94
(=)	Total del finiquito que corresponde al trabajador a la fecha del despido	$5,297.14

3. Determinación del monto de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador.

a) *Cálculo del salario base para el cálculo de la prima de antigüedad.*

Cuota diaria	Mayor que	Doble del salario mínimo general supuesto para 2020[1]	Salario base de cálculo
$330.00	>	$225.90	$225.90

Nota:
1. *En términos del artículo 162, fracción II, de la LFT, la prima de antigüedad se calculará tomando como base el salario establecido en los artículos 485 y 486 de la propia ley; es decir, se considerará como máximo el doble del salario mínimo general vigente (supuesto) para 2020 ($112.95 x 2 = $225.90).*

b) *Determinación de la prima de antigüedad por los años completos de servicios prestados.*

	Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año laborado	12
(x)	Años completos de servicios	5
(=)	Total de días de salario	60
(x)	Salario base de cálculo	225.90
(=)	Importe de la prima de antigüedad por años completos de servicios	$13,554.00

c) *Cálculo de la prima de antigüedad proporcional a los días laborados en el último año de servicios.*

	Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año laborado	12
(x)	Salario base de cálculo	225.90
(=)	Importe de la prima de antigüedad por año completo de servicios	2,710.80
(÷)	Días del año	366
(=)	Proporción de la prima de antigüedad por día	7.41
(x)	Días de salario devengados en el último año de servicios	185[1]
(=)	Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada a la fecha de la liquidación ante el Tribunal	$1,370.85

Nota:
1. *Se consideraron los días laborados durante el último año de servicios (175 días, del 18 de octubre de 2018 al 9 de abril de 2020) más los 10 días de salarios caídos hasta la fecha de la liquidación ante el Tribunal (175+10=185 días).*

d) *Determinación del monto total de la prima de antigüedad correspondiente al trabajador.*

	Importe de la prima de antigüedad por los cinco años completos de servicios	$13,554.00
(+)	Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada en el último año del despido	1,370.85
(=)	Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador a la fecha de liquidación ante el Tribunal	$14,924.85

4. Cálculo del salario base de indemnización.

a) *Determinación de la parte proporcional diaria de aguinaldo.*

	Salario diario	$330.00
(x)	Días de aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	15
(=)	Aguinaldo anual	4,950.00
(÷)	Días del año 2020	366
(=)	Parte proporcional diaria de aguinaldo	$13.52

b) *Cálculo de la parte proporcional diaria de la prima vacacional.*

	Salario diario	$330.00
(x)	Días de vacaciones a que tiene derecho	20
(=)	Importe total de vacaciones	6,600.00
(x)	Porcentaje de la prima vacacional	0.25
(=)	Importe de la prima vacacional	1,650.00
(÷)	Días del año 2020	366
(=)	Parte proporcional diaria de la prima vacacional	$4.51

c) *Determinación del salario integrado como base de indemnización.*

	Salario diario	$330.00
(+)	Parte proporcional de aguinaldo	13.52
(+)	Parte proporcional diaria de la prima vacacional	4.51
(=)	Salario integrado como base de indemnización	$348.03

5. Cálculo del importe de los 20 días de salario integrado que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización ante la negativa patronal de reinstalación.

a) *Importe de la indemnización por años completos de servicios.*

	Salario integrado como base de indemnización	$348.03
(x)	Días de salario por cada año de servicios	20
(=)	Indemnización por un año de servicios	6,960.60
(x)	Años completos de servicios prestados	5
(=)	Importe de indemnización por cinco años de servicios	$34,803.00

b) *Importe de la parte proporcional de los 20 días por año, que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización por el último año de servicios.*

	Indemnización por un año de servicios	$6,960.60
(÷)	Días del año	366
(=)	Importe de indemnización diaria	19.02
(x)	Días devengados de salario durante el último año de servicios	185[1]
(=)	Importe de la parte proporcional de indemnización correspondiente al último año de servicios	$3,518.70

Nota:
1. *Se consideraron 175 días laborados en el último año de servicios más 10 días de salarios caídos a la fecha de liquidación ante el Tribunal (20 de abril de 2020).*

c) *Importe total de la indemnización –ante la negativa patronal de reinstalación– que por concepto de 20 días le corresponde al trabajador.*

	Importe de indemnización por cinco años de servicios	$34.803.00
(+)	Importe de la parte proporcional de indemnización correspondiente al último año de servicios	3,518.70
(=)	Importe de indemnización que corresponde al trabajador por concepto de 20 días	$38,321.70

6. Cálculo del importe de los tres meses de salario que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización constitucional.

	Salario base de indemnización	$348.03
(x)	Días de indemnización constitucional (tres meses, considerando el mes de 30 días)	90
(=)	Importe de la indemnización constitucional	$31,322.70

7. Determinación del salario integrado como base de cálculo de los salarios caídos a la fecha de indemnización ante el Tribunal.

a) *Cálculo de la parte proporcional diaria de aguinaldo.*

	Salario diario	$330,00
(x)	Días aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	15
(=)	Aguinaldo anual	4,950.00
(÷)	Días del año 2020	366
(=)	Parte proporcional diaria de aguinaldo	$13.52

b) *Determinación de la parte proporcional diaria de prima vacacional.*

	Salario diario	$330.00
(x)	Días de vacaciones a que tiene derecho	20
(=)	Importe total de vacaciones	6,600.00
(x)	Porcentaje de la prima vacacional	0.25
(=)	Importe de la prima vacacional	1,650.00
(÷)	Días del año 2020	366
(=)	Parte proporcional diaria de la prima vacacional	$4.51

c) *Cálculo del salario integrado como base para determinar los salarios caídos.*

	Salario diario	$330.00
(+)	Parte proporcional diaria de aguinaldo	13.52
(+)	Parte proporcional diaria de la prima vacacional	4.51
(=)	Salario integrado como base de cálculo de los salarios caídos	$348.03[1]

Nota:

1. *En términos del artículo 48, segundo párrafo de la LFT , si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses. Si al término de dicho plazo no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.*

En tal razón los servidores públicos del Tribunal evitarán la dilación de los procesos, pues en caso de conductas irregulares, enfrentarán la suspensión hasta de 90 días sin pago de salario.

Para calcular los salarios caídos se considerará el salario diario integrado a que se refiere el artículo 84 de la LFT, tal disposición es sostenida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis XXIII.1o.4L emitida por el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito el 19 de mayo de 1999 y I.10.T.17L emitida por el Décimo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito, el 8 de marzo de 1999.

8. Determinación del importe total de salarios caídos a la fecha de indemnización ante el Tribunal.

	Salario integrado como base de cálculo de los salarios caídos	$348.03
(x)	Días de salarios caídos	10
(=)	Importe total de salarios caídos a la fecha de indemnización ante la Junta de Conciliación y Arbitraje	$3,480.30

9. Cálculo del importe total de indemnización, del finiquito de las prestaciones devengadas y de los salarios caídos a que tiene derecho el trabajador a la fecha de indemnización ante el Tribunal.

	Total de finiquito que corresponde al trabajador a la fecha del despido	$5,297.14
(+)	Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador	14,924.85
(+)	Importe de indemnización ante la negativa patronal de reinstalación (20 días)	38,321.70
(+)	Importe de la indemnización constitucional (tres meses)	31,322.20
(+)	Importe de los salarios caídos a la fecha de indemnización ante la junta	3,480.30
(=)	Importe total de indemnización y finiquito a que tiene derecho el trabajador	$93,346.19

COMENTARIO

Debido a que el trabajador fue despedido injustificadamente y de acuerdo con su derecho establecido en el artículo 48 de la LFT, solicitó ante el Tribunal su reinstalación, misma que le fue negada por el patrón, por lo que se hace acreedor a la indemnización de 20 días por año trabajado, más los tres meses de indemnización constitucional a que hace referencia el artículo 50 de la misma ley.

De igual manera, por haber sido separado de su trabajo tiene derecho a que se le pague la prima de antigüedad que consiste en 12 días por año laborado.

También, debe recibir el finiquito correspondiente que comprende los salarios devengados y no pagados, así como la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

Cabe mencionar que además el Tribunal le concedió el derecho al pago de los salarios caídos desde la fecha en que se realizó el despido hasta aquella en que se cumplió el laudo.

FUNDAMENTO

Artículos 48, 49, 50, 79 último párrafo, 80, 84, 87 último párrafo, 89, 162, 485 y 486 de la LFT.

FORMATO DE RECIBO DE FINIQUITO QUE PODRA ADAPTARSE A LOS REQUERIMIENTOS PARTICULARES DE LA EMPRESA QUE LO APLIQUE

Ciudad de México a ___ de _____ de 20__.

Nombre del trabajador:
Puesto:
Salario diario nominal:
Fecha de ingreso:
Fecha de separación:
Tiempo trabajado:

Recibí del Sr._____ la cantidad de $_____ en efectivo (en caso de pagarse con cheque, citar el número de cheque y nombre de la institución bancaria) que la empresa _____ me entrega en esta fecha para cubrir salario, horas extras, séptimo día, partes proporcionales de aguinaldo y prima vacacional y todas la percepciones y prestaciones que me corresponden, quedando a salvo el derecho a la participación en las utilidades de la empresa. Asimismo, declaro que no sufrí ningún riesgo o enfermedad de trabajo durante el tiempo que laboré para esta empresa.

Reconozco que mientras presté mis servicios a la mencionada empresa me fueron pagadas total y oportunamente todas y cada una de las prestaciones a que tuve derecho de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y el contrato respectivo. Asimismo, estuve inscrito en todo momento ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Percepciones:

- Salario por días trabajados _____
- Pago de séptimo día _____
- Parte proporcional de aguinaldo _____
- Importe de ____ días de vacaciones _____
- Proporción de la prima vacacional _____
- Horas extras dobles _____
- Horas extras triples _____
- Descanso laborado _____
- Comisiones (si procede) _____

Total de percepciones

Deducciones:

- Impuesto sobre la renta (subsidio para el empleo) _____
- Cuota obrera al IMSS _____
- Préstamo personal _____
- Pagos en exceso o errores _____
- Pérdidas o averías _____
- Venta a empleados _____
- Crédito Infonavit _____
- Cuotas sindicales _____
- Infonacot _____
- Viáticos pendientes de comprobar _____
- Pensión alimenticia _____

Total de deducciones

Importe neto por recibir: _____

Nombre, firma y huella digital del trabajador

_____

FORMATO DEL RECIBO DE LIQUIDACION QUE PODRA SER UTILIZADO POR LOS PATRONES, ADAPTANDOLO A SUS NECESIDADES PARTICULARES

Ciudad de México a ___ de _____ de 20__.

Nombre del trabajador:
Puesto:
Salario diario nominal:
Fecha de ingreso:
Fecha de separación:
Tiempo trabajado:

Recibí del Sr._____ la cantidad de $_____ en efectivo (en caso de pagarse con cheque citar el número de cheque y nombre de la institución bancaria) que la empresa _____ me entrega en esta fecha para cubrir la indemnización y los salarios caídos a que tengo derecho, de acuerdo con los artículos 48, 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Percepciones:

- Indemnización constitucional de tres meses _____
- 20 días por cada año de servicios (Indemnización por negativa de reinstalación) _____
- Prima de antigüedad _____
- Salarios vencidos o caídos (en su caso) _____

Deducciones:

- Impuesto sobre la renta _____
- IMSS por salarios vencidos _____

Importe neto a recibir: _____

Nombre, firma y huella digital del trabajador

_____

Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI)

De acuerdo con el segundo párrafo de la fracción V, del artículo 27 de la Ley del ISR, los pagos por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado serán deducibles 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 (subordinado, a nuestro juicio), consten en comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI) emitidos en los términos de los artículos 29 y 29-A del CFF.

Por lo anterior, quienes hagan los pagos por estos conceptos tendrían que expedir y entregar a los personas que reciban esos pagos (trabajadores y empleados) los comprobantes fiscales (CFDI) correspondientes.

Además, en términos del artículo 99, fracción III, de la Ley del ISR, los patrones están obligados a expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

En este sentido, la regla 2.7.5.2 de la Resolución Miscelánea fiscal para 2019-2020, dispone cuatro facilidades para entregar a los trabajadores los comprobantes fiscales de retenciones, las cuales se citan a continuación:

1. Entregar o enviar, mediante correo electrónico, el CFDI en un archivo con el formato electrónico XML de las remuneraciones cubiertas.

2. Entregar una representación impresa del CFDI. La representación deberá contener al menos los siguientes datos:

- **a)** El folio fiscal.
- **b)** La clave en el RFC del empleador.
- **c)** La clave en el RFC del empleado.

3. Poner a disposición de sus trabajadores una página o dirección electrónica que les permita obtener la representación impresa del CFDI. Con ello se tendrá por cumplida la obligación de entrega de los CFDI.

4. Entregar a sus trabajadores las representaciones impresas del CFDI de forma semestral, dentro del mes inmediato posterior al término de cada semestre.

Dichas facilidades serán aplicables siempre que al efecto se hayan emitido los CFDI respectivos dentro de los plazos establecidos en la regla 2.7.5.1 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2019-2020 por las remuneraciones que cubran a sus trabajadores, antes de la realización de los pagos correspondientes, o dentro del plazo señalado en función del número de sus trabajadores.

Número de trabajadores	Día hábil
De 1 a 50	3
De 51 a 100	5
De 101 a 300	7
De 301 a 500	9
Más de 500	11

En todo caso se considerará como fecha de expedición y entrega de los comprobantes aquella en que efectivamente se haya efectuado el pago de las remuneraciones.

Según el artículo 29-A, fracción VII, inciso c, del CFF, uno de los requisitos que deben contener los CFDI consiste en lo siguiente:

> *Señalar la forma en que se realizó el pago, ya sea en efectivo, transferencias electrónicas de fondos, cheques nominativos o tarjetas de débito o de crédito, de servicio o las denominadas monederos electrónicos que autorice el SAT.*

Al efecto, la regla 2.7.1.32[1] de la RMF para 2019 estipula que los contribuyentes podrán incorporar la expresión NA o cualquier otra análoga en lugar de la forma en que se realizó el pago cuando los CFDI se expidan antes de que se pague la contraprestación correspondiente.

Nota:
1. *Se hace referencia a la regla 2.7.1.32 de la RMF para 2019, no obstante, se debe estar al pendiente de que en la RMF para 2020 también se dé a conocer esta regla.*

Cuando la contraprestación se pague en el momento en que se expida el CFDI o haya sido pagada antes de la expedición del mismo, entonces los contribuyentes deberán consignar en el CFDI la clave correspondiente a la forma de pago, de acuerdo con el catálogo publicado en el Portal del SAT, como sigue:

Clave	Descripción
01	Efectivo
02	Cheque nominativo
03	Transferencia electrónica de fondos
04	Tarjeta de crédito
05	Monedero electrónico
06	Dinero electrónico

Clave	Descripción
08	Vales de despensa
12	Dación en pago
13	Pago por subrogación
14	Pago por consignación
15	Condonación
17	Compensación
23	Novación
24	Confusión
25	Remisión de deuda
26	Prescripción o caducidad
27	A satisfacción del acreedor
28	Tarjeta de débito
29	Tarjeta de servicio
30	Aplicación de anticipos
31	Intermediario pagos
99	Por definir

En términos del artículo 53 de la LFT una de las causas para dar por terminada la relación individual de trabajo es el mutuo consentimiento de las partes, es decir, la manifestación negativa de un trabajador para seguir prestando sus servicios bajo las órdenes de un patrón, así como la aceptación de este último con el consecuente finiquito de las prestaciones devengadas por el primero.

Este acuerdo de voluntades puede expresarse de manera verbal o escrita y revestirá ciertas formalidades, así como al inicio de la relación laboral que se oficializa mediante un contrato escrito para establecer con claridad las condiciones de trabajo, el término cumplirá con ciertos requisitos que servirán de protección patronal (al ser poseedor de la carga probatoria) ante las autoridades laborales en caso de controversia.

Tal controversia se suscita cuando los trabajadores desconocen la libertad con la que firmaron el documento en el que se hizo constar la estipulación del término de la relación de trabajo y declaran haber sido forzados para ello.

Así que para dar plena validez al término de las relaciones labores por mutuo consentimiento, es necesario cumplir con los requisitos siguientes:

1. Obtener la renuncia autógrafa del trabajador;
2. Conseguir plena constancia del finiquito de las prestaciones; y
3. Tener el convenio o liquidación formalizado ante los Centros de Conciliación o el Tribunal.

Renuncia

Si bien la renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, produciendo el término de la relación de trabajo. Dicha renuncia ya sea oral o escrita, según opinión de los tribunales de la SCJN, no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos para su validez, tales como la ratificación o la aprobación por la autoridad laboral, ya que no se trata de un convenio para poner fin al contrato.

Sin embargo, ante la frecuente negación de los empleados a reconocer la firma del documento donde se declaró la voluntad de poner fin a las relaciones de trabajo, es imprescindible que los patrones, en términos del artículo 784, fracción V, de la LFT,

acrediten de manera plena ante las autoridades laborales que precisamente fue el trabajador quien tomó la iniciativa de romper con dicha relación obrero-patronal.

En opinión de algunas autoridades laborales, la renuncia al trabajo es la manifestación unilateral de voluntad que se entiende será espontánea y actual, lo que resulta de dudosa credibilidad cuando se exhibe en formatos preimpresos, ya que puede dar lugar a presumir que el trabajador la suscribió forzado por el patrón, o bien, fue suscrita en cualquier otra fecha y no precisamente en la de conclusión de la relación de trabajo.

Por tanto, para que este documento tenga validez y merezca fe probatoria en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas reunirá ciertos elementos adicionales a la simple comprobación de la autenticidad de la firma al calce.

Así se sugieren como elementos suficientes y competentes los siguientes:

1. Redacción autógrafa, escrita de puño y letra del autor;

2. Ratificación de la firma, es decir, una firma adicional con la palabra "ratifico", además de la que se plasme después del texto; y

3. Huella digital plasmada sobre el texto.

Algunos abogados litigantes opinan que puede ser válido el plasmar los elementos mencionados en los numerales 2 y 3 antedichos (firma y huella) sobre un texto escrito en computadora o máquina de escribir para demostrar que el trabajador reconozca haber expresado la voluntad de renunciar.

Así, cuando el trabajador pretenda objetarla por algún vicio de consentimiento, la carga de la prueba se revierte y entonces tendrá que demostrar tal extremo para obtener su nulidad.

Para confirmar lo antedicho, a continuación se citan tres tesis; la primera pronunciada por el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito; la segunda por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, y la tercera que se eleva a jurisprudencia por la Cuarta Sala de la SCJN:

> ***RENUNCIA. SURTE EFECTOS HASTA LA NOTIFICACION AL INTERESADO.*** *Cuando existe renuncia al trabajo, debe aceptarla quien funge como patrón y comunicar esa determinación al interesado para que surta sus efectos legales, pues sólo así tendrá conocimiento de la misma y podrá estimarse concluido ese nexo con todas sus consecuencias legales.*
>
> *Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo XIII-abril, pág. 430.*
>
> ***RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE.*** *La renuncia consiste en la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón, según lo definió la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial por contradicción No. 37/94, publicada en la pág. 23, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 81, septiembre de 1994 que dice: "RENUNCIA VERBAL. VALIDEZ LEGAL DE LA. La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un dere-*

cho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, procediendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral, puesto que no constituye un convenio de aquellos a los que alude el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo"; sin embargo, para que se tenga por actualizado ese supuesto de renuncia, la misma debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador decide poner fin a la relación laboral.

Tesis: I.6o.T.29 L del Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo III, mayo de 1996, pág. 693.

RENUNCIA AL TRABAJO. NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS. *Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad.*

Tesis 437 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Apéndice de 1995 del Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, Tomo V, Parte SCJN, pág. 290.

Nota:
El artículo 15 citado en la tesis, corresponde al 5o. de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Finiquito

Ya se hizo mención que finiquitar indica saldar o terminar una cuenta; por tanto, procede pagar el finiquito en los casos de renuncia. Dicho finiquito se integra con los conceptos siguientes:

1. Salarios devengados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral;
2. Parte proporcional de aguinaldo (artículo 87, último párrafo de la LFT);
3. Parte proporcional de vacaciones (artículo 79, último párrafo de la LFT);
4. Prima de antigüedad, si procede (artículo 162 de la LFT); y
5. Otras prestaciones que estuvieran contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo.

La legislación laboral salvaguarda los derechos de los trabajadores expresando que son irrenunciables de acuerdo con el artículo 33 de la LFT que en seguida se cita:

> *Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.*

Por ello, la renuncia por sí sola no es prueba suficiente de haber finiquitado a los trabajadores las prestaciones devengadas durante la relación obrero-patronal, aun cuando en tal documento se exprese que se entregaron al empleado todas sus prestaciones y no se le adeuda ningún concepto derivado de su trabajo. Es necesario elaborar un recibo de finiquito donde se cite de manera detallada las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional devengadas durante el último año de servicio y, en su caso, los días de salario y del descanso semanal y el periodo que abarca.

En este acto es importante realizar el pago de las prestaciones mediante cheque y obtener la firma del trabajador en la póliza-cheque que contendrá como respaldo los datos relativos a la libranza.

Así, en caso de que el trabajador demande ante el Tribunal el pago total o parcial de las prestaciones antedichas, el patrón estará en condiciones de demostrar con pruebas suficientes que realizó el pago correspondiente.

A continuación, se citan tres tesis de los tribunales de la SCJN que dan prueba fiel de lo expresado en materia de finiquito de prestaciones:

> ***RENUNCIA. ES INSUFICIENTE EL ESCRITO QUE CONTIENE LA, PARA ACREDITAR EL PAGO DE PRESTACIONES SECUNDARIAS RECLAMADAS.*** *El escrito de renuncia firmado por el trabajador, en el que se indica que mientras duró la relación laboral siempre se le cubrieron todas las prestaciones laborales no es apto para acreditar los conceptos que se especifican en la renuncia como pagados, pues con tal documento únicamente se demuestra la terminación de la relación laboral por renuncia de la parte*

obrera, pero no puede constituir un recibo finiquito liberatorio de las prestaciones que comprenda, al no contener las cantidades que por cada una se pagaron al quejoso.

Tesis IV.2o. J/18 del Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo 59, noviembre de 1992, pág. 63.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 83, pág. 28, Tesis por contradicción 4a./J.46/90.

FINIQUITO. OTORGAMIENTO DEL, DEMUESTRA LA TERMINACION VOLUNTARIA DE LA RELACION LABORAL. *En los casos en que un trabajador expide al patrón recibo finiquito mediante el cual se da por pagado de diversas prestaciones, esa sola circunstancia demuestra la terminación voluntaria de la relación de trabajo, salvo que en el procedimiento laboral se acredite lo contrario.*

Tesis I. 3o. T. 318 L del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo XIV, diciembre de 1994, pág. 382.

RECIBO FINIQUITO. DEBE ESPECIFICAR CIRCUNSTANCIADAMENTE LOS CONCEPTOS QUE COMPRENDA. *Tratándose del pago de tiempo extraordinario, la junta absolvió a la empresa demandada apoyándose para ello en el recibo finiquito en el que el quejoso se dio por pagado, entre otras, de esa prestación, lo cual es incorrecto pues del contenido del citado recibo no se puede desprender cuál fue el horario de trabajo que tuvo el quejoso ni si trabajó o no tiempo extraordinario durante su relación de trabajo, por lo que en todo caso dichos extremos debieron ser demostrados por la empresa demandada, con otros elementos de prueba; y la manifestación que en ese recibo se hizo de que se daba por pagado de todas las prestaciones a que tuvo derecho mientras duró la relación laboral que ligaba al quejoso con la empresa fallida; entre ellas, la de horas extras cuando las laboró, no debe de tomarse en cuenta en virtud de que constituye una renuncia de derechos que carece de validez, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por no contener una relación circunstanciada de los hechos que la motivaron en relación con el pago de horas extras.*

Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo VIII, noviembre de 1991, pág. 285.

Convenio del término voluntario de las relaciones laborales

El convenio laboral es aquel documento con probanza suficiente para liberar al patrón de la responsabilidad frente al trabajador, pues mediante la intervención de las autoridades competentes que son los Centros de Conciliación o el Tribunal se avala el finiquito de las prestaciones que correspondan al empleado, las cuales son irrenunciables.

Tal convenio tiene su fundamento en el artículo 33, segundo párrafo, de la LFT, donde se expresa lo siguiente:

> *Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.*

Así, los convenios laborales para ser válidos deberán cumplir los requisitos siguientes:

1. Expresarse por escrito;

2. Contener una relación de los hechos que originaron el convenio;

3. Que no contenga renuncia de los derechos del trabajador; y

4. Ser ratificados y aprobados por los Centros de Conciliación o el Tribunal.

Casos en que se requiere firmar convenio con los trabajadores

No es común que el patrón tenga que llegar al extremo de firmar un convenio laboral cada vez que un trabajador exprese su decisión de separarse de la relación de trabajo establecida con el patrón.

Sin embargo, se recomienda que tal convenio se firme cuando el término de la relación de trabajo, aunque voluntaria, no sea en buenos términos y exista la posibilidad de que las diferencias se diriman ante las autoridades, sin llegar a la demanda laboral.

Respecto a la conclusión de las relaciones colectivas, el artículo 434 de la LFT señala cuatro causales del término de las relaciones obrero-patronales en las que por seguridad patronal debe firmarse el convenio, a fin de que los Centros de Conciliación o el Tribunal ratifique las condiciones y prestaciones de tal separación colectiva.

Tales causas de terminación son las siguientes:

1. Causas de fuerza mayor o fortuitas no imputables al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte;

2. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

3. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; y

4. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Lo anterior, con independencia de que el propio artículo 435 de la ley laboral prevé la obligación de comunicar al Tribunal el aviso de terminación en las causales citadas en los numerales 1,3 y 4, para que éste, previo procedimiento especial, consignado en el artículo 892 de la LFT y siguientes, la apruebe o desapruebe.

Respecto a la causal mencionada en el punto 2, invariablemente se obtendrá autorización de la misma autoridad competente, de conformidad con las disposiciones aplicables a los conflictos de naturaleza económica.

Las tesis que a continuación se citan expresan la importancia de los convenios y requisitos que cumplir para tener validez probatoria:

RELACION LABORAL. TERMINACION VOLUNTARIA DE LA, SUS LIMITACIONES Y EFECTOS. *Es indiscutible que el convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, con su ratificación y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que constata la anuencia de las partes, así como la gratificación que hace la patronal al trabajador, excluye a la acción rescisoria y a la renuncia de prestaciones legales o pactadas que contempla el artículo 33 del código obrero, pues con tal recompensa se da por satisfecho de lo que pudiera corresponderle respecto de su contrato, el cual concluye de conformidad con el numeral 53, fracción I, de la legislación en comento.*

Tesis I.5o.T. J/2 del Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo II, noviembre de 1995, pág. 439.

RENUNCIA, LA TESTIMONIAL ES APTA PARA DEMOSTRAR LA. *Conforme al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, debiendo ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para su aprobación, siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. El precepto anterior no limita que la renuncia tenga que ser por escrito, pues ésta puede expresarla el trabajador verbalmente, y esta circunstancia es susceptible de ser apreciada por personas que en ese momento se encuentren presentes, de tal manera que la prueba testimonial que se ofrezca para demostrar la renuncia verbal del trabajador es apta para ello, siempre y cuando se desahogue con justificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó tal renuncia.*

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo II, Segunda Parte-2, pág. 477.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 81, pág. 22, Tesis por contradicción 4a./J.36/94.

CONVENIO EN MATERIA LABORAL, INEFICACIA DEL, CUANDO NO SE RATIFICA POR EL TRABAJADOR. *De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá constar por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, y ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará, siempre que no contenga renuncia de los derechos del trabajador. Por tanto, es incuestionable que si tratándose de esos acuerdos interviene el apoderado del trabajador y éste no los acepta, no podrán surtir efectos definitivos y, por consiguiente, carecen de eficacia legal.*

Tesis II.2o.C.T.11 L del Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Segundo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo V, abril de 1997, pág. 227.

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACION, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS. *La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la causa de terminación de la relación laboral prevista en el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el mutuo consentimiento de las partes, es el acuerdo de voluntades de las partes trabajadora y patronal libremente expresado, es decir, sin coacción alguna, para extinguir o dar por terminado el contrato o relación de trabajo, ya sea por tiempo fijo o indeterminado. No obstante, el precepto citado debe interpretarse en forma relacionada con el diverso numeral 33 de la propia Ley, en el sentido de que la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento no implica que el trabajador esté imposibilitado para solicitar la nulidad del convenio celebrado con el patrón, por concepto de finiquito o liquidación, si considera que en él existe renuncia a sus derechos, independientemente de que el propio convenio haya sido ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior es así, en razón de que la causal de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, en sí misma considerada, si bien es cierto que tiene por efecto concluir por acuerdo de voluntades el contrato de trabajo, también lo es que ello no implica renunciar a los derechos o prestaciones devengados o que propiamente deriven de los servicios prestados, así como los que, en su caso, se hayan pactado en el contrato individual o colectivo para el caso de terminación de la relación laboral, pues el referido artículo 33, al estar inserto en el capítulo de las disposiciones generales del título relativo a las relaciones individuales de trabajo y contener el principio de irrenunciabilidad en los convenios o liquidaciones que impera en el derecho del trabajo, debe considerarse aplicable para los casos en que termine la relación de trabajo por mutuo consentimiento, ya que no hace distinción alguna en ese sentido. Por los motivos anteriores, la Segunda Sala se aparta de las razones expuestas en la tesis de la anterior Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volumen 55, Quinta Parte, página 15, con el rubro: "CONVENIO DE TERMINACION VOLUNTARIA DE LA RELACION LABORAL. EFECTOS".*

Tesis de jurisprudencia 1/2010, aprobada por la Segunda Sala de la SCJN en sesión privada del 13 de enero de 2010.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo XXXI, enero de 2010, pág. 316.

Por la importancia que reviste para el sector patronal el cumplimiento de los requisitos relativos a los formatos utilizados en la terminación de las relaciones laborales por mutuo consentimiento. A continuación se sugiere la redacción de cada uno de ellos.

Nota:
Las tesis mencionadas con anterioridad hacen referencia a la JCA, misma que fue sustituida por el Tribunal mediante las reformas publicadas a la LFT el 1o. de mayo de 2019; sin embargo, hasta en tanto entren en funciones los tribunales, estas tesis seguirán vigentes.

FORMATO DE RENUNCIA FIRMADA Y RATIFICADA POR EL TRABAJADOR QUE INCLUYE ADEMAS SU HUELLA DIGITAL

Ciudad de México a_____ de_____ de 20__.

Representante legal del patrón

Presente

Por este medio, manifiesto que por así convenir a mis intereses personales, con esta fecha y con carácter de irrevocable, presento mi renuncia al cargo que venía desempeñando.

Asimismo, les hago saber que es mi voluntad libre, irrevocable y espontánea dar por terminada la relación laboral que me unía con_____en los términos del artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo en vigor, manifiesto que durante el tiempo que presté mis servicios no sufrí accidente o enfermedad de trabajo alguna, y me encuentro al corriente del pago de todas y cada una de las prestaciones a las que tengo derecho, derivadas de la ley y de mi contrato de trabajo, tales como: salarios ordinarios y extraordinarios cuando los hubo; séptimos días, días festivos, prima de antigüedad y, en general, todas y cada una de las prestaciones a las que legal o contractualmente tuve derecho, mencionadas en forma enunciativa, mas no limitativa; por lo que en este acto se me otorgó el más amplio finiquito que en derecho proceda, no reservándome acción o derecho alguno qué ejercer en contra de la empresa o de quien sus intereses realmente represente.

Agradezco las atenciones que tuvieron conmigo durante el tiempo que laboré en la empresa y me reitero como su atento y seguro servidor.

Atentamente **Ratifico**

_____ _____

Firma del trabajador Firma del trabajador

_____

Huella digital del trabajador

FORMATO DE RECIBO DE FINIQUITO PARA DAR POR TERMINADA LA RELACION DE TRABAJO

Ciudad de México a _____ de _____de 20__.

Recibí de _____la cantidad de _____ que la empresa _____ me entrega en esta fecha al dar por terminado voluntariamente, sin ninguna responsabilidad para la misma, mi contrato individual de trabajo en los términos del artículo 53 I de la Ley Federal del Trabajo.

Reconozco que durante el tiempo en que presté mis servicios a la mencionada empresa me fueron pagadas, total y oportunamente, todas y cada una de la prestaciones a que tuve derecho, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y el contrato respectivo; asimismo, estuve inscrito en todo momento en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La citada empresa no me adeuda cantidad alguna por concepto de salarios ordinarios, días de descanso semanal y obligatorio, vacaciones, prima vacacional y ningún otro concepto, por lo que firmo este finiquito con carácter liberatorio y no me reservo el derecho de ejercitar acción alguna contra la empresa _____ , ya que estoy conforme con la cantidad entregada y con la deducción que se hace por los conceptos que a continuación se describen.

Percepciones:

Salario y descanso proporcional	$_____
Parte proporcional de aguinaldo	$_____
Importe de los días de vacaciones que me corresponden Días_____	$_____
Prima de antigüedad	$_____
Gratificación extraordinaria	$_____

Menos descuentos:

Impuesto sobre la renta	$_____
O, en su caso,	
Subsidio para el empleo	$_____
Neto a recibir	$_____

Nombre y firma del trabajador

_____

FORMATO DE CARTA CONVENIO DIRIGIDA AL CENTRO DE CONCILIACION O AL TRIBUNAL PARA SU RATIFICACION AL DAR POR TERMINADA LA RELACION DE TRABAJO

DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO DE
CONCILIACION O JUEZ DEL TRIBUNAL

C. _____en representación de la empresa _____ con domicilio en _____
y actividad de _____.

Por la otra parte _____ por su propio derecho con el carácter de trabajador de la misma, ante usted respetuosamente comparecemos para exponer:

Que venimos a denunciar el convenio que se contiene en las cláusulas que a continuación se expresan:

CLAUSULAS

PRIMERA. Declara el trabajador _____que venía prestando sus servicios en la negociación arriba indicada con el carácter _____con un horario de 8:00 a 18:00, de lunes a viernes con un salario de _____semanal con fecha de ingreso el _____y que se encuentra pagado en todas y cada una de sus prestaciones que le han correspondido tales como prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones, séptimo día, días festivos, salarios devengados, horas extras, participación de utilidades (en su caso), y todas las prestaciones legales que pudieran corresponderle de acuerdo con la ley, y a su contrato de trabajo, que no padece enfermedad profesional alguna ni ha sufrido accidente de trabajo en el desempeño de sus labores y que da por terminado su contrato de trabajo con fundamento en el artículo 53, fracción I, y del 987 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no se reserva ninguna acción a ejecutar en contra de su patrón o de quien sus derechos represente.

SEGUNDA. Declara el trabajador _____que está conforme con lo manifestado en la cláusula que antecede por el(los) trabajador(es) compareciente(s) y en el momento de la ratificación de este convenio se le hará entrega de la suma de _____por los conceptos que al calce se desglosan (como gratificación de los servicios prestados) y salda cualquier prestación que pudiera adeudar.

Por lo antes expuesto:

A usted C. director general o juez del Tribunal, atentamente pedimos:

UNICO. Tenernos por presentados firmando, de común acuerdo, el anterior convenio para los efectos legales a que haya lugar y previa ratificación condenarnos a estar y pasar por él en todo el tiempo y lugar como si se tratara de un acto ejecutorio pasado en autoridad como cosa juzgada.

Partes proporcionales que corresponden al trabajador:

Aguinaldo	$_____
Vacaciones	$_____
Prima vacacional	$_____
Prima de antigüedad	$_____
Gratificación	$_____

Menos deducciones:

Impuesto sobre la Renta	$_____

O, en su caso:

Subsidio para el empleo	$_____
Neto a recibir	$_____

PROTESTAMOS LO NECESARIO

Ciudad de México a _____de 20___.

Firma del patrón **Firma del trabajador**

_____ _____

Procedimiento para ratificar el convenio

Para proporcionar un panorama general del procedimiento a seguir para ratificar el convenio ante el Centro de Conciliación o el Tribunal, a continuación se detallan los pasos a seguir:

1. Redactar la carta convenio dirigido al Centro de Conciliación o el Tribunal que le corresponda (véase formato anterior).
2. Ingresarla por oficialía de partes en la ventanilla de convenios.
3. Esperar en el Centro de Conciliación o el Tribunal que corresponda a que el acuerdo sea recibido.
4. Tener preparada una copia fotostática simple del acta constitutiva, de la identificación del trabajador y de la persona que represente al patrón en el convenio.
5. Entregar original del acta constitutiva de la empresa y en caso del patrón persona física el original de su identificación oficial, acompañadas por una copia fotostática simple.
6. Entregar original de la carta poder, en el caso de ser notariada se anexa una fotocopia y si sólo es carta poder simple se queda anexada al expediente.
7. Denunciar el convenio ante el Secretario del Centro de Conciliación o Tribunal respectivo.
8. El secretario del Centro de Conciliación o Tribunal solicitará las identificaciones y sus respectivas copias de los comparecientes, anotando en el acta respectiva los números de serie o folio que correspondan a estas identificaciones.
9. Asimismo, se entregará el acta constitutiva certificada junto con su copia, en donde se solicitará la devolución de la misma, agregando la copia al expediente.
10. Acto seguido, se ratifica el convenio, entregando al secretario en ese momento la cantidad correspondiente que haya dado lugar, por el finiquito o por liquidación.
11. Se solicitará que se dé por concluida la relación laboral que existió entre la empresa compareciente y el trabajador al entregar el secretario la cantidad señalada para tal concepto.
12. El secretario entregará al trabajador la cantidad correspondiente a su liquidación o finiquito y pide al trabajador firme de conformidad el acta respectiva.
13. El secretario también entregará las copias al trabajador y a la empresa de la ratificación del convenio y del acta correspondiente, acto con el cual concluye el trámite y por ende la relación laboral.

El trámite dura aproximadamente de dos a tres horas, pero es la forma más recomendable de hacer un convenio de finiquito o liquidación laboral que evitará múltiples problemas.

A continuación se muestra el formato de acta de ratificación del convenio elaborada por el secretario del Centro de Conciliación o el Tribunal para certificar y dar fe del convenio elevado a la categoría de laudo:

FORMATO DE ACTA DE RATIFICACION DE CONVENIO ELABORADO POR EL CENTRO DE CONCILIACION O EL TRIBUNAL

CENTRO DE CONCILIACION O EL TRIBUNAL

Trabajador _____ VS.
Empresa_____

En la Ciudad de México a _____de _____ de 20___. Comparece el trabajador _____, quien se identifica con su credencial para votar con número de folio _____, expedida por el INE, misma que exhibe en original y copia simple para que una vez que sea cotejada, se le devuelva la original, y por la empresa comparece el representante legal del patrón_____, quien acredita su personalidad en términos de una carta poder de fecha trece de agosto del año en curso, misma que relaciona con la escritura notarial número 8855 pasada ante la fe del Lic. _____, notario público número ____, de la Ciudad de México, documento que se exhibe en original y copia, solicitando su devolución previa copia simple que se certifique y quede en autos._____.

EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES DIJERON: Que solicitan de este Centro de Conciliación o Tribunal la aprobación del convenio presentado por Oficialía de Partes de este Centro de Conciliación o Tribunal con fecha de hoy, constate en una foja útil, toda vez que el mismo no contiene cláusulas contrarias a derecho y a las buenas costumbres, solicitando una vez que se haya hecho la certificación de la entrega y recibo de la cantidad que en el mismo se menciona, se eleve dicho convenio a la categoría de laudo debidamente ejecutoriado y se archive dicho expediente por lo que hace únicamente el trabajador _____.

EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DE LA EMPRESA DIJO: que en este acto exhibe la cantidad de $_____, para que este Centro de Conciliación o Tribunal certifique la entrega y recibo de dicha cantidad. - - - - - - - - - - - - - - -

EN USO DE LA PALABRA EL TRABAJADOR DIJO: Que acepta de conformidad la cantidad exhibida en la presente acta por el apoderado de la empresa (nombre de la empresa), por lo que en este acto se ratifica el convenio descrito con anterioridad, así como las manifestaciones vertidas en el cuerpo de la presente acta, lo anterior para los efectos legales a que haya lugar._____.

EL CENTRO DE CONCILIACION O TRIBUNAL ACUERDA: Se tiene por comparecido personalmente al trabajador _____, quien se identifica en términos de la documentación anteriormente descrita, agregando copia fotostática de la misma, y por la empresa comparece su representante legal el C. Representante legal del patrón_____ _____ quien acredita su personalidad en términos de la escritura notarial, _____, pasada ante la fe del Lic._____ de la Ciudad de México, mismo que exhibe y solicita su devolución previa copia certificada que obra en autos, por hechas sus manifestaciones para todos los efectos legales a que haya lugar, y en atención a lo solicitado se tiene por aprobado y ratificado el convenio de esta misma fecha, en todas y cada una de sus partes, el cual se obliga a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar, como una sentencia debidamente ejecutoriada, pasado ante autoridad de cosa debidamente juzgada, por lo que en este acto procede la C. Secretaria de Acuerdos a Certificar y a dar fe de la exhibición y entrega que hace en este acto el representante de la empresa por la cantidad _____, en cheque número _____del banco_____ de fecha_____ misma cantidad que recibe el trabajador compareciente, firmando al margen para constancia y por su recibo.- DOY FE—- EL CENTRO DE CONCILIACION O TRIBUNAL ACUERDA: por hecho la anterior certificación para los efectos legales a que haya lugar, toda vez que se esté dando total cumplimiento al presente convenio, por lo que hace al trabajador compareciente se ordena el archivo del mismo como asunto total y definitivamente concluido, por carecer de materia del mismo.- De este acuerdo queda debidamente notificado el compareciente, quien firma al margen para constancia y por su recibo.- Así lo proveyeron y firmaron los CC. Integrantes del Centro de Conciliación o Tribunal.- DOY FE —— - - -

Convenio de finiquito privado

Es importante hacer notar que fuera del Centro de Conciliación o Tribunal es válido también formular convenios de finiquito privados, los cuales sólo se recomiendan como apoyo y complemento al recibo de finiquito de las relaciones de trabajo con trabajadores que se tiene la certeza de que no causarán problemas posteriores.

Dicho convenio se efectúa entre trabajador y patrón y dentro de las instalaciones de la empresa.

Es recomendable, como ya se mencionó, pedirle al trabajador su renuncia de puño y letra firmada y con su huella digital. En ese acto también debe de firmar la póliza cheque y un recibo donde se desglosan las cantidades por cada concepto que haya generado el motivo de la terminación de la relación laboral.

Por último, se pide también la firma del siguiente formato, ratificado con su huella digital.

FORMATO DE CONVENIO EN EL QUE SE DA POR TERMINADO EL CONTRATO Y/O RELACION LABORAL

Convenio que celebran por una parte el C._____ quien se ostenta como representante legal de la empresa _____ y quien en lo posterior se le denominará el patrón y por la otra el C._____ _____quien en lo posterior se le denominará el trabajador y quien ha venido prestando sus servicios para _____ con la categoría de _____ al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. El Sr._____ comparece por su propio derecho y manifiesta que es su voluntad dar por terminada la relación de trabajo que lo ligaba a la empresa _____ con la categoría de _____en los términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. La empresa _____está conforme con la relación de trabajo en los términos expresados por la _____ _____ y manifiesta que a éste le corresponde la cantidad de $ _____ _____ por las prestaciones derivadas de su relación de trabajo, que se desglosan en la liquidación correspondiente que se anexa al presente convenio (anexo 1), adjuntándose el cheque no. 4060 que ampara la cantidad antes mencionada con cargo al banco Citibanamex y a la orden de _____ con fecha 21 de septiembre del año 20__.

TERCERA. El trabajador _____ manifiesta que está conforme con al pago que le hace la empresa _____por todas y cada una de las prestaciones derivadas de su relación de trabajo y que da por terminada su relación de trabajo, por su propia voluntad, en los términos expresados en la cláusula primera del presente por así convenir a sus intereses personales, no reservándose acción o derecho alguno que ejercitar, ya sea por la vía civil, penal, mercantil o de cualquier otra índole jurídica, en lo presente o en lo futuro en contra de la empresa_____; asimismo, manifiesta que jamás sufrió riesgo o accidente de trabajo alguno, otorgando el más amplio finiquito que en derecho proceda.

El presente convenio se celebra el _____ y lo firman al calce los celebrantes ante la presencia de dos testigos, extendiéndose por triplicado, con copia para cada uno de los que suscriben.

Patrón	**Trabajador**
_____	_____
	Firma y huella digital

Testigo 1	**Testigo 2**
_____	_____

Derechos y obligaciones que surgen con el vínculo laboral

Al celebrar un contrato las partes adquieren derechos y obligaciones que estarán vigentes mientras dure el mismo, tal es el caso de los contratos laborales, los cuales se encuentran regulados por el artículo 123, Apartado A de la CPEUM, que establece los lineamientos generales a seguir en una relación obrero-patronal.

Por su parte, la LFT contiene reglas específicas que norman el vínculo que surge entre quien solicita un servicio (patrón) y quien lo presta de manera subordinada (trabajador), con el propósito de establecer la forma en que ambas partes ejercerán sus derechos y obligaciones de forma equitativa y sin perjudicar los intereses de uno u otro durante la relación laboral.

De esta manera, a todo derecho del trabajador corresponde la obligación del patrón y viceversa, por lo que ambos deben comprometerse a actuar con apego a lo señalado por la LFT en tales apartados.

Al respecto el artículo 132 de la LFT prevé como obligaciones patronales las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
5. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

7. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

8. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

10. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

11. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

12. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

13. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

14. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

15. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III-Bis del Título IV de la LFT;

16. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

17. En los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

18. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

19. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

20. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

21. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

22. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

23. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

24. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI de la LFT;

25. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

26. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

27. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

28. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

29. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

30. Afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

31. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;

32. Otorgar permiso de paternidad de cinco 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 de un infante; y

33. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la propia LFT.

34. Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido por la Ley General en Materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición Cometida por Particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas.

35. Dar facilidades a los trabajadores para solicitar las licencias expedidas por el IMSS para cuidados médicos de hijos diagnosticados con cáncer.

36. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;

37. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

38. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta de trabajadores para el registro del contrato colectivo de trabajo.

39. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión contractual.

Por su parte, el artículo 134 de la LFT establece las obligaciones a cumplir por los trabajadores, mismas que a continuación se citan:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

2. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

3. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

4. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

5. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

6. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

7. Observar buenas costumbres durante el servicio;

8. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

9. Integrar los organismos que establece la LFT;

10. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

11. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

12. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

13. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón de trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Ante el incumplimiento de las obligaciones patronales, la autoridad laboral será la encargada de imponer las sanciones, en términos de los artículos 994 al 1002 y 1004 de la LFT.

Respecto al incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, será el patrón quien mediante el Reglamento interior de trabajo y apoyándose en las comisiones mixtas determine las medidas disciplinarias procedentes, desde luego, bajo la observancia de las disposiciones establecidas en la LFT.

Por la importancia que revisten algunas obligaciones patronales periódicas, a continuación se abunda en algunas de ellas.

Obligaciones periódicas

Pago de salarios

De acuerdo con los artículos 82 y 83 de la LFT, el salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su actividad. Este puede fijarse por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Debe considerarse que aun cuando en la práctica no siempre se aplica de esa manera, la LFT dispone en su artículo 88 que tratándose de empleados que realicen un trabajo material, el plazo de pago no será mayor a una semana, y para los demás trabajadores dicho plazo será de 15 días.

En el pago de salarios también se deben considerar los descuentos a los mismos, teniendo presente que cuando se trate de empleados que perciban el salario mínimo, según el artículo 97 de la LFT, sólo podrán realizarse los siguientes:

1. Pensiones alimenticias decretadas por las autoridades competentes a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos;

2. Pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores;

3. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados por el Instituto del Fondo Nacional para el consumo de los trabajadores (Infonacot), destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios; y

4. Pago de rentas por habitaciones otorgadas por el patrón en arrendamiento, en cuyo caso el descuento no excederá del 10% del salario.

Ahora bien, a los trabajadores que perciban un salario superior al mínimo, además de los anteriores, también podrán realizarse los descuentos siguientes (artículo 110 de la LFT):

1. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas o averías. En este caso, la cantidad exigible total no será mayor a un mes de salario y el descuento realizado en un periodo no podrá rebasar el 30% del excedente del salario mínimo;

2. Pago de cuotas a sociedades cooperativas y cajas de ahorro; y

3. Pago de cuotas sindicales.

Es común que entre los patrones exista confusión respecto de la cantidad que tienen derecho a descontar por concepto de errores, pagos en exceso o pérdidas, por lo que para facilitar su entendimiento se tiene el ejemplo de un trabajador que obtiene como cuota de salario diario $130.00 y considerando que el salario mínimo general en 2020 es de $112.95 (supuesto), para calcular el descuento máximo tendría que realizarse el procedimiento siguiente:

1. Comparar el salario del trabajador con el salario mínimo.

	Salario diario del trabajador	$130.00
(–)	Salario mínimo para 2020 (supuesto)	112.95
(=)	Excedente del salario mínimo	$17.05

2. Determinar el monto máximo a descontar del salario diario del trabajador.

	Excedente del salario mínimo	$17.05
(x)	Porcentaje máximo de descuento	30%
(=)	Importe máximo de descuento diario	$5.11

Así, el importe máximo que podría descontarse es de $5.11 diarios, adecuando esta cantidad al periodo de pago (semanal, quincenal, etcétera).

De esta manera, el descuento al sueldo del trabajador se podrá efectuar hasta que quede totalmente liquidado el adeudo o, en su caso, se haya llegado al límite máximo de un mes de salario del trabajador. Por tanto, si en un pago quincenal no se saldara la deuda, podrá seguirse descontando en las subsecuentes hasta que se llegue a uno de los supuestos planteados.

No obstante, hay que considerar que de acuerdo con el artículo 517 de la LFT, las acciones de los patrones para realizar descuentos a los salarios prescriben en un mes, plazo que correrá a partir del momento en que se comprueben los errores cometidos.

Expedición de constancia de días trabajados

De acuerdo con el artículo 132, fracción VII, de la LFT, cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, el patrón está obligado a expedir una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

Por lo general, esta obligación se cumple con la entrega del recibo de pago que el trabajador firma de recibido al momento de cobrar su salario, y que incluye entre otros datos: el periodo pagado, la cantidad entregada por concepto de salario, los descuentos al salario, etcétera.

No obstante, cabe mencionar que en caso de incumplimiento el artículo 994, fracción III, de la LFT, señala una multa de 50 a 1,500 veces el valor de la UMA.

Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

De conformidad con lo señalado en los artículos 117 de la LFT ,y 6o. del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT, publicado en el DOF el 5 de junio de 2014, los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades que la empresa haya generado. Este reparto deberá realizarse dentro de los 60 días naturales siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, en términos del artículo 122 de la ley laboral, es decir, en mayo o junio, según se trate de persona moral o física.

Para ello, la empresa entregará a los trabajadores una copia de la declaración anual, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la presentación de la misma ante el y Servicio de Administración Tributaria (SAT), según lo establecen los artículos 121 de la LFT y 9o. del Reglamento de los artículos 121 y 122, y se integrará una comisión mixta que tiene la función de realizar el proyecto de reparto de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU).

Es importante destacar que para efectos laborales, la utilidad de la empresa es la renta gravable que se obtiene en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR).

Sin embargo, debe considerarse que el artículo 126 de la LFT determina que no están obligados al cumplimiento de esta obligación, los patrones que se mencionan a continuación:

1. Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento;
2. Las empresas de nueva creación que se dediquen a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años;
3. Las empresas de la industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración; y
4. Las instituciones de asistencia privada que realicen actos con fines humanitarios, sin fines de lucro.

De no dar cumplimiento a las obligaciones relativas a la participación de utilidades, el artículo 994, fracción II, de la LFT, prevé para el patrón una multa de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA.

Pago de aguinaldo

El artículo 87 de la LFT concede a los trabajadores el derecho a un aguinaldo anual, equivalente a 15 días de salario por lo menos.

Este derecho implica para el patrón la obligación de pagarlo antes del 20 de diciembre de cada año, considerando que los trabajadores que no hubieran cumplido un año de servicios, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo, conforme al tiempo que hubieran trabajado. En todos los casos tendrán derecho al pago proporcional de aguinaldo.

Así, este pago es uno de los principales compromisos que un patrón tiene con sus empleados, considerando además que puede convenirse el otorgamiento de un mayor número de días que sirvan de base para su pago, pues la ley sólo establece un mínimo.

Periodo anual de vacaciones y pago de la prima vacacional correspondiente

Los trabajadores tienen derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas, mismo que se computará de acuerdo con la antigüedad que tengan en la empresa.

Según el artículo 76 de la LFT, dicho periodo vacacional no podrá ser inferior a seis días laborables y se aumentará en dos días hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios y después del cuarto año, aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

De esta manera, las vacaciones deben concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. En este caso, los patrones están obligados a entregarles anualmente una constancia que contendrá lo siguiente: antigüedad del trabajador; periodo de vacaciones que corresponda de acuerdo con la antigüedad y fecha en que podrá disfrutar sus vacaciones.

Asimismo, tendrán derecho al pago de una prima no menor de 25% sobre el salario que corresponda durante el periodo de vacaciones.

Para los patrones que no cumplan con estas disposiciones, el artículo 994, fracción I, de la LFT señala una sanción de 50 a 250 veces el valor de la UMA.

Cómputo y pago de horas extras

La LFT dispone que patrón y trabajador podrán fijar la duración de la jornada laboral, sin exceder del máximo permitido que es de 48 horas a la semana; sin embargo, en ocasiones es necesario prolongar el tiempo de la jornada por circunstancias extraordinarias.

Por ello, en cada corte de nómina debe verificarse si el trabajador laboró tiempo extraordinario y si, en su caso, éste se encuentra autorizado, para efectuar el pago conforme a lo estipulado por la ley laboral.

Así, el artículo 66 de la LFT, permite que se prolongue la jornada laboral por circunstancias extraordinarias, siempre que no exceda de tres horas diarias, tres veces a la semana.

Al efecto debe considerarse que las primeras nueve horas extra se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada; es decir al doble, mientras que las horas excedentes se pagarán con un 200% más del salario; o sea, al triple (artículos 67 y 68 de la LFT).

No obstante lo anterior, el artículo 1000 de la LFT prevé una multa de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA por incumplimiento de las normas relativas a la jornada laboral.

Obligatoriedad de llevar nóminas y listas de raya en las empresas

Una de las actividades más importantes en la empresa es la elaboración de la nómina y las listas de raya, ya que por medio de ellas se justifica el pago de salarios, de prestaciones y las deducciones a cada trabajador.

La nómina es el documento mediante el cual se soportan las erogaciones realizadas en diferentes periodos por concepto de salarios y otras prestaciones otorgadas a los trabajadores. Además de ello, se reflejan las retenciones del ISR y cuotas obreras realizadas a los trabajadores y enteradas tanto al SAT como al IMSS.

El concepto listas de raya es utilizado en las empresas de construcción, trabajos a destajo y maquiladores, su periodo es semanal y en ellas se incluye tanto el salario devengado por cada trabajador como las prestaciones otorgadas.

En cuanto al pago de impuestos, las nóminas funcionan como comprobantes fiscales, probatorios del cumplimiento de la obligación de retener, anexos a la contabilidad y, por tanto, cumplirán con los requisitos establecidos en el rubro B del artículo 33 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación, entre los cuales aplican los siguientes:

1. Permitir la identificación de cada operación, acto o actividad y sus características, relacionándolas con los folios asignados a los comprobantes fiscales o

con la documentación comprobatoria, de tal forma que pueda identificarse lo siguiente:

a) La forma de pago.

b) Las distintas contribuciones, tasas y cuotas, incluyendo aquellas operaciones, actos o actividades por las que no se deban pagar contribuciones, de acuerdo a la operación, acto o actividad de que se trate.

2. Señalar los datos siguientes de la operación, acto o actividad:

a) La fecha de realización.

b) Su descripción o concepto.

c) La cantidad o unidad de medida en su caso.

d) La forma de pago, especificando si fue de contado, a crédito, a plazos o en parcialidades.

e) El medio de pago o de extinción de la obligación, según corresponda.

Tratándose de operaciones a crédito, a plazos o en parcialidades, por cada pago o abono que se reciba o se realice, incluyendo el anticipo o enganche, según corresponda, además de lo señalado en el párrafo anterior, deberán registrar el monto del pago, precisando si se efectúa en:

a) Efectivo.

b) Transferencia interbancaria de fondos.

c) Cheque nominativo para abono en cuenta.

d) Tarjeta de débito.

e) Tarjeta de crédito.

f) Tarjeta de servicios.

g) Monedero electrónico.

h) Cualquier otro medio.

Cuando el pago se realice en especie o permuta, deberá indicarse el tipo de bien o servicio otorgado como contraprestación y su valor.

Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI)

De acuerdo con el segundo párrafo de la fracción V del artículo 27 de la Ley del ISR, los pagos por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado serán deducibles 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

(subordinado, a nuestro juicio), consten en comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI) emitidos en los términos de los artículos 29 y 29-A del CFF .

Por lo anterior, quienes hagan los pagos por estos conceptos tendrían que expedir y entregar a las personas que reciban esos pagos (trabajadores y empleados) los comprobantes fiscales (CFDI) correspondientes.

Además, en términos del artículo 99, fracción III, de la LISR los patrones están obligados a expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

En este sentido la regla 2.7.5.2 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2019-2020 prevé cuatro facilidades para entregar a los trabajadores los comprobantes fiscales de referencia, las cuales se citan a continuación:

1. Entregar o enviar mediante correo electrónico el CFDI en un archivo con el formato electrónico XML de las remuneraciones cubiertas.

2. Entregar una representación impresa del CFDI. Dicha representación deberá contener al menos los siguientes datos:

- **a)** El folio fiscal.
- **b)** La clave en el RFC del empleador.
- **c)** La clave en el RFC del empleado.

3. Poner a disposición de sus trabajadores una página o dirección electrónica que les permita obtener la representación impresa del CFDI, con ello se tendrá por cumplida la obligación de entrega de los CFDI.

4. Entregar a sus trabajadores las representaciones impresas del CFDI de forma semestral, dentro del mes inmediato posterior al término de cada semestre.

Dichas facilidades serán aplicables siempre que al efecto se hayan emitido los CFDI correspondientes dentro de los plazos establecidos en la regla 2.7.5.1 por las remuneraciones que cubran a sus trabajadores, antes de la realización de los pagos correspondientes, o dentro del plazo señalado en función al número de sus trabajadores, posteriores a la realización efectiva de dichos pagos, conforme a lo siguiente:

Número de trabajadores	***Día hábil***
De 1 a 50	3
De 51 a 100	5
De 101 a 300	7
De 301 a 500	9
Más de 500	11

En todo caso, se considerará como fecha de expedición y entrega de tales comprobantes la fecha en que efectivamente se realizó el pago de dichas remuneraciones.

Conservación y contenido de las nóminas

En materia laboral, el artículo 804 de la LFT dispone que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que den evidencia de las percepciones y prestaciones de los trabajadores, entre los que destacan las listas de raya o nóminas de personal y recibos de pagos de salarios.

Estos documentos probatorios –por estipulación expresa de la misma disposición– deberán conservarse durante el último año y un año después de que se extinga la relación de trabajo.

Respecto al contenido de las nóminas, la legislación laboral no fija requisito alguno; sin embargo, para cumplir con las obligaciones en materia de seguridad social, el artículo 15, fracción II, de la LSS establece que los patrones llevarán registros, tales como nóminas o listas de raya en las que se asiente, invariablemente, el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus empleados, además de otros datos que señala el artículo 9o. del Racerf que a la letra expresa:

> *Los registros tales como nóminas o listas de raya que conforme al artículo 15, fracción II, de la LSS, están obligados a llevar los patrones, contendrán los datos siguientes:*
>
> ***I.*** *Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el IMSS y del RFC;*
>
> ***II.*** *Nombre completo, RFC, Clave Unica del Registro de Población, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores;*
>
> ***III.*** *Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;*
>
> ***IV.*** *Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas; y*
>
> ***V.*** *Unidades de tiempo laborado.*

Para efectos de la LSS es una obligación conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha de pago.

Tipos de nómina que existen

Para realizar la nómina existen dos modalidades, la primera es confidencial, misma que es aquella donde se incluye el cálculo de los sueldos del personal directivo de la empresa; y la segunda, es la general donde se incluyen los salarios por pagar a todos los trabajadores de la empresa.

En el caso de la nómina confidencial, el periodo de pago regularmente es en forma quincenal, aunque puede presentar el caso de la modalidad mensual; en tanto que la nómina de los demás trabajadores puede ser semanal para aquellos empleados

con labores que requieren de esfuerzo físico, como ejemplo se pueden citar: producción, mantenimiento, distribución, almacenamientos; y quincenal o catorcenal, para aquellos cuya actividad realizada involucra el esfuerzo mental, tal es el caso de las áreas administrativas, jurídicas, financieras, contables, etcétera.

Establecer una clasificación en las nóminas tiene su conveniencia en el sentido laboral, pues el hecho de que se conozca el importe de los sueldos contenidos en la nómina confidencial, en ocasiones resulta problemático por los comentarios hechos por el personal que percibe un salario bajo.

Aunque la percepción de esos trabajadores puede ser subjetiva, al final puede ser el origen de desmotivación entre los demás empleados, por ello es importante hacer esa diferencia en la empresa.

Conceptos que forman parte de las nóminas

Percepciones

En el apartado de percepciones se relacionan los conceptos que se otorgan a los trabajadores, entre los que destacan los siguientes:

Salarios

La elaboración del recibo salarial es importante, pero más aún lo es el pago de los salarios, pues en el artículo 132, fracción II, de la LFT se indica que el no pago en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, dará lugar a una causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador y por consecuencia tendrá que pagarse una indemnización, según lo señala el artículo 51, fracción V, de la LFT.

En términos del artículo 82 de la LFT, el salario es la retribución que el patrón pagará a su trabajador por una actividad desempeñada.

Dicho salario puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera (artículo 83 de la LFT).

De acuerdo con el artículo 88 de la LFT, el plazo para pagar los salarios es el siguiente:

1. Una semana para las personas que desempeñen un trabajo material; y
2. Quince días para los demás trabajadores, es decir, a los que realizan un trabajo mental.

Según el artículo 85 de la LFT, el salario será remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la ley laboral. Su importe se determinará considerando la cantidad y calidad del trabajo y para el salario por uni-

dad de obra, éste será proporcional a un trabajo normal con jornada de ocho horas y salario mínimo, por lo menos.

Días de descanso

En los artículos 123, Apartado A, fracción IV, de la CPEUM; y 69 de la LFT, se establece que por cada seis días de labores, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro; esto es, un día por semana.

Así, por cada día laborado en la semana se va acreditando el derecho a una parte proporcional del día de descanso, comúnmente llamado "séptimo día".

Proporción por cada día laborado: 1 ÷ 6 = 0.166667

También existen días de descanso obligatorio señalados en el artículo 74 de la LFT, que serán remunerados por el patrón como si se hubieran laborado efectivamente.

Tales días son: 1o. de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 1o. de diciembre de cada seis años (cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal), 25 de diciembre y los determinados por las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para llevar a cabo la jornada electoral.

Cuando los trabajadores laboren los días antes citados tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario correspondiente por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado; por tanto, tendrán un salario triple (artículo 75 de la LFT).

Horas extras

De acuerdo con los artículos 123, Apartado A, fracción XI, de la CPEUM; y 66, 67 y 68 de la LFT, las primeras nueve horas extras en una semana se pagarán en 100% más de lo fijado para las horas normales y las subsecuentes en un 200% más; es decir, las primeras nueve horas se pagan dobles y las excedentes triples.

Becas educacionales

Dentro de las obligaciones de los patrones, señaladas en el artículo 132, fracción XIV, de la LFT, está la siguiente:

> ***XIV.*** *Hacer por su cuenta, cuando empleen más de 100 y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de los hijos de éstos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades o dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas(...)*

De ahí, que en algunos casos, cuando el pago por concepto de becas educacionales se otorgue a favor de los hijos de los trabajadores, éste se incluya en los recibos salariales.

Deducciones

En el apartado de descuentos se ubican los siguientes:

Adeudos por diversos conceptos

En ocasiones, cuando el trabajador tiene adeudos con la empresa por diversos conceptos, es fácil para el patrón decidir recuperar su importe, mediante el descuento al salario correspondiente; sin embargo, esta práctica puede conducir a sanciones o demandas laborales por incumplimiento de las normas protectoras del salario.

A fin de evitar esa situación, a continuación se indican los descuentos que en términos de los artículos 97 y 110 de la LFT se podrán realizar al salario de los trabajadores.

En el artículo 97 se establecen las normas protectoras del salario mínimo y en el 110 se prevén las prohibiciones de descuentos al salario en general, con las salvedades y requisitos que a continuación se citan:

Cuota obrera

En términos del artículo 38 de la LSS, el patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuente a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al IMSS las cuotas obrero-patronales, en los términos establecidos por la propia LSS y sus reglamentos.

Las cuotas que el patrón deberá retener al trabajador, considerando los diferentes ramos de seguro, se calcularán de acuerdo con las tasas de financiamiento que a continuación se citan:

Concepto	*Fundamento*	*Cuota del trabajador*
Seguro de enfermedades y maternidad	Artículo 106, fracción II, de la LSS	0.40% aplicable a la diferencia de SBC-tres UMA
	Artículo 25 de la LSS	0.375% del SBC
	Artículo 107, fracciones I y II, de la LSS	0.25% del SBC
Invalidez y vida	Artículo 147 de la LSS	0.625% del SBC
Cesantía en edad avanzada y vejez	Artículo 168, fracción II, de la LSS	1.125% del SBC

Impuesto sobre la renta

Para determinar el impuesto sobre la renta (ISR) que debe retenerse a los trabajadores, es necesario aplicar el procedimiento siguiente:

1o. Cálculo del impuesto según la tarifa del artículo 96 de la Ley del ISR.

	Ingresos obtenidos en el mes por salarios, incluyendo prestaciones gravadas
(–)	Impuesto local a los ingresos por salarios que, en su caso, haya retenido el empleador en el mes, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%
(=)	Base gravable
(–)	Límite inferior de la tarifa del artículo 96 de la LISR
(=)	Excedente sobre el límite inferior
(x)	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
(=)	Impuesto marginal
(+)	Cuota fija
(=)	Impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR

2o. Cálculo del subsidio para el empleo.

	Base gravable
( )	Aplicación de la tabla del subsidio para el empleo, contenida en el artículo 1.12 del Decreto del 26 de diciembre de 2013
(=)	Subsidio para el empleo

3o. Determinación del ISR por retener.

	Impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR
(–)	Subsidio para el empleo
(=)	ISR sobre sueldos y salarios por retener (cuando el resultado sea positivo) o subsidio para el empleo a devolver al trabajador (cuando el resultado sea negativo)

Constancias de días laborados

En términos del artículo 15, fracción VI, de la LSS, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, la fracción IX del mismo artículo 15 de la LSS, prevé la obligación patronal de expedir y entregar la constancia de los días laborados a los trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, de acuerdo con lo establecido en el reglamento respectivo.

Así, el artículo 8o. del Racerf establece que las constancias de los días laborados por los trabajadores a que se refiere la LSS deberán contener al menos los datos siguientes:

1. Nombre, denominación o razón social del patrón;

2. Número de registro patronal;

3. Nombre completo del trabajador;

4. La Clave Unica de Registro de Población (CURP);

5. Periodo que comprende;

6. Número de días laborados; y

7. Duración de la jornada, distinguiendo si se trata de jornada completa o reducida.

8. Tratándose de los patrones de la construcción, a los datos anteriores deberán agregarse los que permitan identificar la ubicación de la obra.

La constancia deberá ser entregada a los trabajadores, de acuerdo con los periodos de pago de salario establecidos.

Se suprimieron los requisitos relativos a la inclusión de las firmas tanto del patrón o representante legal, como de los trabajadores, lo cual facilita en cierta medida su entrega.

Integración de comisiones mixtas

La LFT obliga a patrones y empleados a participar en la integración y funcionamiento de distintas comisiones, con el fin de garantizar la equidad y justicia de las relaciones entre ambos, mismas que se enumeran a continuación:

1. Seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;

2. Capacitación, adiestramiento y productividad;

3. Participación de los trabajadores en las utilidades;

4. Para formular el cuadro de antigüedades; y

5. Reglamento interior de trabajo.

De tales comisiones, las tres primeras deben establecerse de forma obligatoria, por disposición no sólo de la LFT sino que deriva del mandato del artículo 123, Apartado A, fracciones IX, XIII y XV de la CPEUM. Por otro lado, la comisión para formular el cuadro de antigüedades también es obligatoria, pero sólo en términos de la ley laboral, mientras que la encargada de formular el reglamento interior de trabajo es opcional y su integración quedará a criterio del patrón.

Seguridad, salud y medio ambiente de trabajo

El patrón está obligado a tomar las medidas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo necesarias con el objeto de prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo.

Para ello deben constituirse comisiones mixtas de seguridad e higiene, integradas por igual número de representantes patronales que de trabajadores, las cuales, de acuerdo con el artículo 509 de la LFT, tendrán el propósito de investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que de acuerdo con los artículos 132, fracción XVI-Bis y 504 de la LFT, en materia de riesgos de trabajo, los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

1. Mantener en el lugar de trabajo, los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;

2. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

3. Cuando tengan a su servicio más de 100 trabajadores, establecer una enfermería dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia que estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano; y

4. En caso de tener más de 300 trabajadores a su servicio, instalar un hospital con el personal médico y auxiliar necesario.

Asimismo, los empleadores deben dar aviso a la STPS cuando ocurra un accidente en el centro de trabajo dentro de las 72 horas siguientes (artículo 504, fracción V, LFT).

Al respecto, las fracciones XVI y XVII del artículo 7o. del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST), publicado en el DOF el 13 de noviembre de 2014 establecen la obligación patronal de dar aviso a la STPS, a través de las Delegaciones Federales del Trabajo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo o la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, o a las instituciones de seguridad social sobre los accidentes de trabajo que ocurran en el centro de trabajo y las defunciones que ocurran con motivo de dichos accidentes o de enfermedades profesionales.

En todo caso debe considerarse que al ser obligatorias las disposiciones relativas a seguridad e higiene, la STPS tiene la autoridad de enviar a inspectores del trabajo para vigilar su cumplimiento y en caso de encontrar violaciones al respecto, podrá imponer una multa de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA (artículo 994, fracción V, de la LFT).

Sistema de avisos de accidentes de trabajo (SIAAT)

La STPS publicó en el DOF del pasado 14 de diciembre de 2015 el "Acuerdo por el que se crea el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo y se dan a conocer los formatos para informar los accidentes y defunciones de los trabajadores" (en adelante sólo Acuerdo), mismo que entró en vigor el 1o. de enero de 2016.

El SIAAT es un sistema electrónico que tiene como propósito facilitar a los patrones la presentación ante la STPS los avisos de accidentes de trabajo que sufran los trabajadores y las defunciones que ocurran con motivo de accidentes y enfermedades de trabajo.

- Obligación patronal de notificar a la STPS sobre un accidente de trabajo o una defunción
  - Obligación prevista en LFT

El artículo 504, fracción V, de la LFT dispone que los patrones tienen la obligación de dar aviso por escrito o por medios electrónicos a la STPS, al inspector del trabajo y al Tribunal, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran; además de proporcionar los siguientes datos y elementos:

1. Nombre y domicilio de la empresa.

2. Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto o categoría y el monto de su salario.

3. Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos.

4. Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente.

5. Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

Además, el mismo precepto señala que la STPS y el IMSS deberán intercambiar información en forma permanente respecto a los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales.

En cuanto a las defunciones, la fracción VI del artículo 504 de la LFT establece que, tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, se dará aviso escrito a las autoridades laborales y de seguridad social; y proporcionar, además de los datos y elementos antes señalados, el nombre y domicilio de las personas que podrían tener derecho a la indemnización correspondiente.

– Obligación prevista en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST)

En términos del artículo 76 del RFSST, los patrones deberán dar aviso a la STPS, por escrito o en forma electrónica, de los accidentes de trabajo que ocurran dentro de las 72 horas siguientes, conforme a lo que dispone el artículo 504, fracción V, de la LFT.

El aviso lo podrá hacer el trabajador ante la institución pública de seguridad social a la cual esté afiliado, o por sus familiares, si el trabajador se encuentra incapacitado para efectuarlo, en caso de que el patrón no lo realice dentro del término antes indicado. Asimismo, el trabajador o sus familiares podrán dar el aviso, referido en el párrafo anterior, a la STPS en los términos y condiciones previstos en la normativa correspondiente.

Las instituciones públicas de seguridad social deberán informar en forma electrónica a la STPS sobre los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones o, en su caso, los trabajadores o sus familiares, en los términos y condiciones previstos en la normativa respectiva.

Por último, el artículo 77 del RFSST dispone que los patrones, tan pronto tengan conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgo de trabajo, deberán dar aviso a la STPS, por escrito o en forma electrónica, de acuerdo con el artículo 504, fracción VI, de la LFT.

- Informe a la STPS sobre los accidentes, aun cuando el IMSS tenga conocimiento de ellos

Como se indicó en el apartado anterior, el patrón está obligado a notificar a la STPS sobre los accidentes de trabajo en un plazo no mayor de 72 horas; no obstante, el mismo artículo 76, último párrafo, del RFSST estipula lo siguiente (énfasis añadido):

76 . . . . . .

Los patrones quedarán relevados de dar dicho aviso a la Secretaría, cuando lo presenten ante la institución pública de seguridad social *a la que por disposición de ley estuviere afiliado el trabajador,* ***dentro del término a que se refiere el párrafo anterior.***

De lo anterior cabe hacer las precisiones siguientes:

1. Se releva a los patrones de dar dicho aviso a la STPS cuando lo presenten a la institución de seguridad social correspondiente.

2. Para ello, deberán presentar la información dentro del término señalado en el antepenúltimo párrafo del artículo 76 del RFSST.

3. El penúltimo párrafo del RFSST no establece ningún plazo, sólo dispone que las instituciones públicas de seguridad social deberán informar de manera electrónica a la STPS sobre los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones o, en su caso, los trabajadores o sus familiares.

Por lo anterior, es válido señalar que el RFSST no estipula de manera precisa si el patrón queda relevado de avisar a la STPS sobre los accidentes de trabajo; por consiguiente, en tanto la autoridad laboral no realice la aclaración pertinente e incluso cuando el IMSS tenga conocimiento de los accidentes laborales, en nuestra opinión, es necesario notificar a la STPS sobre los mismos como lo dispone la LFT.

Finalmente, con la puesta en marcha del SIAAT de la STPS se corrobora que dicha obligación patronal persiste.

- ¿Qué es el SIAAT?

Conforme al artículo 6o. del Acuerdo, el SIAAT es un sistema electrónico que tiene como propósito facilitar a los patrones la presentación ante la STPS de los avisos de accidentes de trabajo que sufran los trabajadores y de las defunciones que ocurran con motivo de accidentes y enfermedades de trabajo.

Al SIAAT podrán acceder todos los patrones y sus representantes de los centros de trabajo establecidos en la República Mexicana y que hayan tenido la ocurrencia o conocimiento de un accidente de trabajo o de una defunción (artículo 7o. del Acuerdo).

Para ingresar al SIAAT, además del sitio de Internet, la STPS proporcionará algunos vínculos en los portales http://www.gob.mx/stps y http://www.gob.mx.

Por otra parte, la STPS señala que el manual de usuario del SIAAT estará disponible en el sitio de Internet.

- Requisitos para elaborar un aviso en el SIAAT

Los patrones o sus representantes que opten por elaborar el aviso de accidente de trabajo en el SIAAT deberán utilizar su Firma Electrónica Avanzada y contar con el certificado digital vigente emitido por el SAT, además de las claves, pública y priva-

da, que la conforman, así como seguir los procedimientos que se consignen en el manual de usuario del SIAAT.

Igualmente, los patrones o sus representantes que ingresen al SIAAT, mediante la autenticación con la Firma Electrónica Avanzada, manifestarán expresamente su conformidad para registrar, con la misma, los avisos de accidente de trabajo y defunciones.

- Acuse de recibido por parte del SIAAT

Una vez que el SIAAT reciba un aviso, emitirá un acuse de recibo electrónico como comprobante de la entrega, el cual incluirá la siguiente información:

1. Folio del acuse de recibo electrónico.
2. Nombre, denominación o razón social de la empresa y RFC.
3. Nombre del trabajador accidentado y su CURP.
4. Centro de trabajo en el que ocurrió el accidente o defunción.
5. Fecha y hora en que se presentó el aviso.
6. Fecha y hora del accidente de trabajo o defunción.
7. Entidad federativa, municipio o delegación en donde ocurrió el accidente de trabajo o defunción.
8. Cadena digital.
9. Código QR.

La autenticidad del acuse de recibo electrónico será verificable en línea en el SIAAT a través del Código QR.

- Formatos para presentar los avisos

Los formatos disponibles en el SIAAT para presentar los avisos de accidentes y defunciones de los trabajadores son los siguientes:

1. **Aviso de accidentes de trabajo.** Se utilizará en caso de que los patrones decidan entregar por escrito los avisos de accidente de trabajo que sufran los trabajadores y de las defunciones que ocurran con motivo de accidentes y enfermedades de trabajo.
2. **Datos complementarios al aviso de accidentes de trabajo.** Deberá utilizarse para complementar la información registrada en el formato “Aviso de accidentes de trabajo”, sólo en caso de que al presentar por primera vez el aviso de accidente se desconozcan los daños del mismo.
3. **Aviso de accidentes de trabajo para trabajadores y familiares.** Será utilizado cuando el aviso sea presentado por los trabajadores accidentados o sus familiares, conforme al artículo 76, segundo párrafo, del RFSST, según el cual, en caso de que el patrón no presente el aviso de dentro de las 72 horas si-

guientes a la ocurrencia del accidente, el mismo pueda ser entregado por el trabajador o sus familiares.

Los formatos deberán ser llenados por duplicado y entregarse con firma autógrafa en la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo o en la delegación, subdelegación u oficina federal del trabajo más cercana al domicilio del centro laboral donde haya ocurrido el accidente.

- Aspectos por considerar en la presentación de los avisos a través del SIAAT

El artículo 4o., párrafo último, del Acuerdo establece que los patrones que presenten los avisos de accidente de trabajo ante la STPS tendrán por cumplida la obligación en el ámbito federal prevista en el artículo 504, fracciones V y VI, de la LFT.

Por su parte, el artículo 5o. del Acuerdo dispone que en caso de que la secretaría detecte que la información proporcionada por los patrones, en el SIAAT o en los formatos mencionados es falsa, que hubo dolo o mala fe, o se presenten inconsistencias en el llenado de los avisos, ordenará la práctica de visitas de inspección extraordinarias en el centro de trabajo.

Lo anterior sin perjuicio de la vista que, en su caso, deba dar la Secretaría al Ministerio Público competente.

- Sanción por no notificar a la STPS sobre los accidentes de trabajo o defunciones

De acuerdo con el artículo 118, fracción III, del RFSST, se impondrá multa de 50 a 2,000 veces el valor de la UMA al patrón que no acredite ni exhiba dentro del plazo que al efecto fije la STPS las documentales relacionadas con los avisos a la secretaría o a las instituciones de seguridad social sobre los accidentes de trabajo que ocurran, en los términos del artículo 76 del mismo reglamento.

Sistema para informar a la autoridad del trabajo el nivel de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento y seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo (CUMPLILAB)

En el DOF del 1o. de agosto de 2017 la SHCP publicó el Acuerdo por el que se crea el Sistema para informar a la autoridad del trabajo el nivel de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento y seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo, el cual entró en vigor el 2 de agosto del mismo año.

Con dicho sistema, la autoridad del trabajo ha determinado que aquellos patrones que se inscriban voluntariamente a este mecanismo alterno a la inspección, se les exceptúe por un año de realizar en sus centros de trabajo visitas de inspección ordinarias, sin que ello implique renunciar a la facultad de esta autoridad del trabajo de vigilar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

La administración y operación del Sistema estará a cargo de la STPS, a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la cual se coordinará con la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, en el ámbito de sus competencias, contando, además, con el soporte informático de la Dirección General de Tecnologías de la Información.

Para su debido cumplimiento, la STPS proporcionará acceso al Sistema Informático mediante la página de Internet: http://cumplilab.stps.gob.mx/, de acuerdo con los requisitos que se indiquen en los lineamientos de operación y funcionamiento del Sistema.

Los centros de trabajo que se incorporen a este esquema podrán participar, a través del responsable de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo y de los integrantes de las comisiones de seguridad e higiene, en las acciones de difusión y asesoría que desarrolle la inspección del trabajo, con la finalidad de elevar el nivel de cumplimiento de la normatividad laboral.

Si durante el proceso la STPS detecta que la información proporcionada por los patrones o sus representantes es falsa o que se condujeron con dolo o mala fe, ordenará la práctica de visitas de inspección extraordinarias en el centro de trabajo y hará del conocimiento de esta situación a la autoridad competente para los efectos legales conducentes.

Finalmente, es de comentar que el CUMPLILAB abroga al DECLARALAB publicado en el DOF el 30 de abril de 2013, así como sus lineamientos de operación y funcionamiento, publicados el 3 de julio de 2013.

Sólo hay que esperar la publicación de los lineamientos aplicables al CUMPLILAB.

Capacitación, adiestramiento y productividad

De acuerdo con los artículos 132, fracción XV y 153-A de la LFT, todo empleado tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación, adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón o sus trabajadores y aprobados por la STPS.

Para dar cumplimiento a esta obligación debe constituirse la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, en términos del artículo 153-E de la LFT, la cual estará integrada de manera paritaria; es decir, por igual número de representantes patronales y del trabajador, y se encargará de vigilar la instrumentación y funcionamiento de los programas de capacitación y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos, conforme a las necesidades de los empleados y de la empresa.

En términos de los artículos 153-B y 153-C de la LFT, la capacitación tiene por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en

ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, mientras que el adiestramiento cumple con los propósitos siguientes:

1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;
2. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;
3. Incrementar la productividad; y
4. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

No proporcionar la capacitación y el adiestramiento a los trabajadores en los términos del Capítulo III-Bis del Título IV de la LFT, obligará a la autoridad laboral a imponer al patrón una sanción consistente en multa de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA (artículo 994, fracción IV, de la LFT).

Normatividad en materia de capacitación y productividad

- ***Acuerdo para dar a conocer criterios y formatos de capacitación***

Con las reformas a la LFT que entraron en vigor el 1o. de diciembre de 2012, se impactaron de manera directa las obligaciones legales en materia de capacitación que deben observar las empresas.

Para ello, la Dirección General de Capacitación, dependiente de la STPS, emitió el Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el DOF del 14 de junio de 2013.

En dicho Acuerdo se establece que los patrones cuyas relaciones de trabajo se rigen por las disposiciones del artículo 123, Apartado A de la CPEUM, deberán realizar los trámites siguientes:

1. Constituir la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para empresas que tengan más de 50 trabajadores, (registros internos de la empresa).
2. Elaborar el Plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad, (registros internos de la empresa).

3. Expedir las constancias de competencias o de habilidades laborales, formato DC-3 (registros internos de la empresa).

4. Presentación de lista de constancias de competencias o de habilidades laborales, formato DC-4 (registro ante la STPS, de forma impresa o por Internet, según corresponda).

Cabe señalar que los trámites, que deberán elaborarse y conservarse en registros internos de las empresas, podrán ser solicitados por la STPS al aplicar sus facultades de inspección.

Por otro lado, las personas morales y físicas con actividad empresarial tales como instituciones, escuelas u organismos especializados de capacitación y los instructores independientes que impartan servicios de capacitación y adiestramiento a las empresas, deberán realizar, según corresponda, los trámites siguientes:

1. Registro inicial, formato DC-5 (registro ante la STPS).

2. En su momento, modificación de cursos o programas y/o modificación de plantilla docente, formato DC-5 (registro ante la STPS).

Para la realización de su trámite requiere presentarse en la Delegación Federal del Trabajo, Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral, sita en: Avenida Paseo de la Reforma número 93, planta baja, Colonia Tabacalera, delegación Cuauhtémoc, código postal 06030, Ciudad de México, área donde los interesados podrán consultar los archivos y documentos relacionados con sus trámites, ya que el módulo de registro fue cancelado mediante aviso publicado en el DOF el 9 de marzo de 2017, para entrar en vigor el 15 de marzo del mismo año.

Conviene mencionar que en el DOF del 28 de diciembre de 2015 se publicó el Acuerdo por el que se modificaron los formatos DC-4 y DC-5 relativos a las listas de constancias de competencias o habilidades laborales y a la solicitud de registro de agente capacitador externo, respectivamente.

Asimismo, en el DOF del 16 de agosto de 2016 se publicó el Acuerdo por el que se modificó el artículo sexto transitorio del Acuerdo por el que se dieron a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, para establecer lo siguiente:

> ***Sexto.*** *Los instructores independientes que deseen conservar su registro como Agente Capacitador Externo deberán acreditar, por única ocasión, que cuentan con la educación obligatoria en los términos del artículo 16, fracción II, inciso a) del presente Acuerdo, contando para ello con un plazo que vence al treinta de noviembre de dos mil diecisiete.*
>
> *En caso de no presentar la documentación a que se hace referencia en el párrafo anterior, el registro perderá validez y la Secretaría procederá a la baja correspondiente.*

- ***Capacitación para incrementar la productividad***

El 28 de octubre de 2016, en el marco de la Segunda Sesión Ordinaria 2016 de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo (Conasetra) se dio a conocer la

creación de un nuevo Portal de capacitación, adiestramiento y productividad laboral que pretende promover acciones para el mejoramiento de los ingresos y los niveles de bienestar de los trabajadores formales y el de sus familias.

El Portal http://productividadlaboral.stps.gob.mx/ está dirigido a empresarios, trabajadores, sindicatos y gobiernos; así como a estudiantes e investigadores y cualquier otra persona interesada en el diagnóstico, evolución y perspectivas de la realidad laboral de México.

Dicho sitio cuenta con 158 categorías con información y herramientas para conocer y medir la productividad de cada entidad federativa y con ello, emprender acciones para mejorarla.

- ***¿Qué es el Portal de capacitación, adiestramiento y productividad Laboral (Prolab)?***

Es el primer sitio web del gobierno de la República especializado en capacitación, adiestramiento y productividad laboral, con carácter gratuito y único en su tipo cuyo objetivo central es ofrecer información y herramientas que contribuyan a elevar la productividad de los trabajadores, de las empresas y del país en su conjunto.

– Programa de apoyo para la productividad

La medición de la productividad laboral puede realizarse en el ámbito de un establecimiento, de una empresa, de una industria, de un sector o de un país, para ello es necesario diseñar un programa de productividad estableciendo las diferentes fases para su elaboración.

En este sentido, la STPS otorgará apoyo a los solicitantes mediante cursos de capacitación, productividad y empleabilidad, de conformidad con lo siguiente:

1. **Cursos de productividad y empleabilidad**

   Que los participantes conozcan sobre los temas fundamentales que inciden en el incremento de su productividad y de su empleabilidad la cual impacta, de manera significativa, para que su centro de trabajo sea también un lugar con mayor productividad.

2. **Capacitación específica con base en estándares de competencia**

   Es un proceso de enseñanza-aprendizaje, a través del cual los trabajadores actualizan y perfeccionan sus conocimientos y habilidades con el fin de incrementar sus competencias laborales para, con ello, mejorar la productividad en sus centros de trabajo. Con esta finalidad, la STPS contribuye mediante una aportación económica, con el fin de cubrir parcialmente los costos de la capacitación que requieran los trabajadores, misma que deberá satisfacer las necesidades de capacitación vinculadas al perfil ocupacional del participante, basada en Estándares de Competencia y en congruencia con lo dispuesto en el artículo 153-H, fracción V, de la LFT.

3. Estímulos a la certificación de competencias laborales

La STPS ofrece una aportación económica para cubrir parcialmente los costos del proceso de evaluación de competencia y obtención del certificado de competencia laboral, emitida por la autoridad correspondiente, que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores de una empresa. Un mismo trabajador puede recibir apoyo en ambos componentes o únicamente en uno de ellos, en función de sus necesidades específicas.

- ***Productividad laboral para Mipymes-Prolab***

El objetivo del Portal Prolab es que la empresa y sus trabajadores cuenten con información para llevar a cabo acciones que hagan el negocio sea más rentable, productivo, simplemente mejor.

Con esta lógica, en el Prolab se pone a disposición de las empresas una guía de asistencia técnico-metodológica y de orientación en materia de productividad laboral con el fin de facilitar la implementación de los programas en cada empresa.

Así, Prolab cuenta con siete módulos que serán de utilidad para que las empresas obtengan mejores resultados al aplicar sus programas y sean más productivas.

Módulo 1. Productividad y productividad laboral: su importancia para las Mipymes y para México.

Módulo 2. Diagnóstico de la situación de la empresa en materia de productividad.
Módulo 3. Elementos básicos para el diseño de un programa de productividad en las Mipymes.

Módulo 4. Productividad laboral con beneficios compartidos.

Módulo 5. Programas de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para la productividad laboral.

Módulo 6. Buenas prácticas para ser más productivos.

Módulo 7. Condiciones de trabajo y medidas de seguridad e higiene en apoyo a la productividad.

Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

Una vez que los empleados cuentan con una copia de la declaración anual de la empresa, se formará una comisión mixta para realizar el proyecto de reparto de las utilidades. Esta comisión también se formará por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores –no habiendo límite en cuanto al número de representantes que la formarán–, y tendrá el objetivo de elaborar el proyecto que determine la participación individual de cada empleado, el cual se fijará en un lugar visible dentro de la empresa.

Asimismo, la comisión mixta para la PTU se encargará de vigilar que las utilidades se paguen de acuerdo con el proyecto individual y en el periodo que señala la LFT, además de informar a los trabajadores que tienen derecho a inconformarse respecto al reparto.

Aun cuando la LFT no señala un plazo determinado para constituir esta comisión, es conveniente que se forme dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que el patrón entregue a sus empleados la copia de la declaración anual.

Si no se cumple con las obligaciones relativas a la participación de utilidades, la ley laboral prevé para el patrón una multa de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA (artículo 994, fracción II, de la LFT).

Cuadro general de antigüedades

El artículo 158 de la LFT prevé la obligación patronal de determinar la antigüedad de los trabajadores de planta y eventuales a su servicio.

Para ello es necesario conformar una comisión mixta en la que participarán representantes patronales y del trabajador por igual número, con el propósito de formular el cuadro general de antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio.

Este documento será un instrumento que servirá al patrón para cumplir la obligación dispuesta por el artículo 154 de la LFT, referente a los derechos de preferencias para ocupar los puestos vacantes de la empresa.

Ello considerando que también es un deber del empleador dar a conocer a los trabajadores los puestos de nueva creación y vacantes –tanto definitivas como temporales– por cubrir (artículo 132, fracción XI, de la LFT).

Reglamento Interior de Trabajo

Para el adecuado desarrollo de las actividades de cualquier empresa, las buenas relaciones laborales son esenciales, por lo que éstas deben regirse de conformidad con lo señalado en la ley laboral.

Sin embargo, para regular las situaciones específicas de cada empresa, y a fin de disponer el cumplimiento de las normas laborales, el patrón cuenta con la posibilidad de imponer medidas disciplinarias a través de un RIT.

Para formular el RIT, también es necesario integrar una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. En este caso, la ley no establece lineamientos específicos, pero se recomienda que al igual que en las otras comisiones, el número de representantes sea el mismo para cada una de las partes, a fin de mantener el equilibrio.

La integración de esta comisión y la formulación del RIT no son obligatorias, sin embargo, si se desean imponer medidas disciplinarias, es necesario contar con el re-

glamento, de lo contrario se estaría actuando de manera ilegal, sin importar que la sanción impuesta al trabajador sea mínima.

Ahora bien, tratándose de patrones que no cumplan con lo establecido en el RIT, el artículo 1001 de la LFT establece una multa por el equivalente de 50 a 500 veces el valor de la UMA.

Otras obligaciones

Además de las mencionadas, existen obligaciones que no siempre son consideradas por los patrones, pero deben tomarse en cuenta a fin de lograr su cumplimiento.

Permitir inspecciones de trabajo

Los empleadores se encuentran, en todos los casos, obligados a permitir la inspección y vigilancia que lleven a cabo las autoridades del trabajo en el establecimiento de la empresa para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten (artículo 132, fracción XXIV, de la LFT).

Al respecto, debe considerarse que el patrón tendrá el derecho de exigir a los inspectores o comisionados que le muestren credenciales y le den a conocer las instrucciones que tengan.

Los patrones deben tener en cuenta que los inspectores tienen la obligación de levantar un acta de la inspección practicada, en donde hagan constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, debiendo entregar una copia a las partes que hayan intervenido (patrón y trabajadores) para turnarla a la autoridad correspondiente.

A los patrones que no permitan la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se les aplicará una multa de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA (artículo 1004-A, de la LFT).

Conservar documentación para exhibirla en casos de controversia

En términos del artículo 784 de la LFT, es obligación del patrón probar su dicho, exhibiendo la documentación necesaria, cuando ante el Tribunal se resuelvan controversias sobre los asuntos siguientes:

1. Fecha de ingreso del trabajador;

2. Antigüedad del trabajador;

3. Faltas de asistencia del trabajador;

4. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de la LFT;
5. Causas de rescisión de la relación laboral;
6. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y causa de su despido;
7. El contrato de trabajo;
8. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria;
9. Pago de días de descanso y obligatorios; primas dominical, vacacional y de antigüedad; y
10. Monto y pago del salario, vacaciones, entre otros.

Lo anterior, considerando también que el artículo 804 de la misma ley laboral establece que los empleadores están obligados a conservar determinada documentación por cierto tiempo.

Así, conservarán los contratos individuales de trabajo celebrados mientras dure la relación laboral (sin importar cuánto) y hasta un año después, mientras que los documentos que se deben conservar de manera obligatoria sólo durante el último año y un año después de concluida la relación de trabajo son: los controles de asistencia, las listas de raya o nóminas, o los recibos de pago de salarios, así como los comprobantes de pago de PTU, vacaciones, aguinaldo y demás prestaciones a que se refiere la ley.

Como puede notarse, algunas de las controversias no pueden probarse al presentar la documentación obligatoria mencionada, por lo que debe tenerse en cuenta el artículo 784 de la ley laboral para conocer qué otros documentos son necesarios conservar o incluso considerar la posibilidad de ampliar el término de conservación.

Ello, porque el cumplimiento de esta obligación es importante no sólo para efectos de control interno o para evitar la sanción que pudieran imponer las autoridades laborales –que según el artículo 1002 de la LFT puede ser de 50 a 5,000 veces el valor de la UMA– sino que además hay que considerar que su omisión podría tener como consecuencia el perder una sentencia laboral ante el Tribunal, lo que en un momento dado representa un costo muy alto.

Celebrar y revisar contratos laborales

Cuando se contratan trabajadores que están afiliados a un sindicato, los patrones deben celebrar con éste un contrato colectivo, que entre otros datos contendrá: nombres y domicilios de los contratantes, su duración, las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, y monto de los salarios.

Estos contratos podrán revisarse total o parcialmente, siempre que lo soliciten las partes en tiempo y forma, conforme a lo dispuesto por los artículos 398 y 399 de la ley laboral.

Dichas revisiones pueden ser referentes a los salarios, las prestaciones otorgadas o su duración y generalmente deben hacerse con objeto de evitar que los trabajadores ejerciten su derecho de huelga.

Cuando no se cuente con trabajadores sindicalizados, los patrones deben procurar la celebración de contratos individuales por escrito, pues hay que considerar que la falta de éstos siempre será responsabilidad patronal y ello no priva a los empleados de los derechos que derivan de las normas laborales.

Este escrito (contrato) deberá contener lo siguiente:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y domicilio del trabajador y del patrón;

2. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado por temporada o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeto a periodos de prueba o capacitación inicial;

3. El servicio o servicios a prestar –detallados con la mayor precisión posible–;

4. Lugar o lugares donde debe prestarse el trabajo;

5. Duración de la jornada; y

6. Forma y monto del salario, entre otras condiciones.

De esta manera, hay que poner especial atención en la duración del contrato, ya que es común que se celebren contratos a prueba por un tiempo determinado que puede variar de dos a tres meses, aun cuando esa práctica no es legal, pues hay que recordar que los contratos por tiempo determinado sólo pueden celebrarse cuando se pretenda sustituir la ausencia temporal de otro trabajador o cuando así lo exija la naturaleza de la actividad por realizar, y el periodo a prueba sólo es válido en contratos por tiempo indeterminado o que excedan de 180 días.

Por otro lado, debe considerarse que no producirá efectos legales, cualquier escrito en el que conste la renuncia de los derechos que la ley otorga a los trabajadores, como salarios, indemnizaciones y demás prestaciones (artículos 5o. y 33 de la LFT), por lo que en todo momento los contratos deben apegarse a lo dispuesto por la ley laboral.

Becar a uno o más trabajadores, para que realicen estudios técnicos, industriales o prácticos

De acuerdo con el artículo 132, fracción XIV, de la LFT, los empleadores que cuenten con más de 100 trabajadores pero menos de 1,000, están obligados a pagar por su cuenta los estudios técnicos, industriales o prácticos, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos.

Este becario será designado por los mismos trabajadores y el patrón, en razón de sus aptitudes, cualidades y dedicación.

Tratándose de patrones con más de 1,000 trabajadores deberán sostener a tres becarios bajo las mismas condiciones.

Cabe señalar que aun cuando en la práctica normalmente no se cumple con esta obligación patronal, es importante considerarla, pues otorgarles educación a los trabajadores trae también beneficios a la empresa, ya que al contar con personal mejor preparado, se incrementa la productividad. Además, el artículo 994, fracción III, de la LFT, prevé una multa de 50 a 1,500 veces el valor de la UMA.

Proporcionar protección a las mujeres embarazadas y menores de edad

El artículo 170 de la LFT señala las obligaciones especiales que serán aplicables al cuidado de las mujeres trabajadoras embarazadas, entre ellas, están las siguientes:

1. No realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables que puedan poner en peligro la gestación;

2. Gozar de dos periodos de descanso pre y posnatal, cada uno de seis semanas anteriores y posteriores durante los cuales gozarán del pago de su salario íntegro;

a) A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo;

b) En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente;

c) En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

d) En los periodos pre y posnatal, si la trabajadora se encuentra imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto, podrá solicitar la prórroga del tiempo necesario para recuperarse. Sólo hay que considerar que la fracción V, del artículo 170 de la LFT, prevé que durante esos periodos de prórroga sólo percibirán el 50% del salario por un periodo no mayor a 60 días. Al respecto, el artículo 140, fracción IV, párrafo tercero, del Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS, indica que el médico tratante o estomatólogo del IMSS debe certificar la imposibilidad para trabajar mediante la expedición del certificado de incapacidad.

Estas incapacidades, en términos del artículo 101, segundo párrafo, de la LSS, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad general; es decir, al 60% del salario base de cotización.

3. 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, 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. Al respecto, se debe comentar que con fecha 2 de abril de 2014 fue publicada en el DOF la reforma al artículo 94 de la LSS, para reivindicar el derecho de las aseguradas para decidir entre contar con los dos reposos extraordinarios por día (de media hora cada uno) o bien un descanso extraordinario por día (de una hora) para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe el patrón, ya que la pretensión institucional es fomentar el amamantamiento e incentivar a que la leche materna sea el alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida del bebé;

4. Que se computen en su antigüedad los periodos pre y posnatales; y

5. Regresar al puesto que desempeñaban.

Cabe recordar al respecto, que de estar inscritas y cumplir los requisitos respectivos, el IMSS se encargará de pagar a la asegurada un subsidio que equivaldrá al 100% del salario base de cotización. Tales requisitos son:

1. Haber cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en un periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debe comenzar a pagarse el subsidio;

2. Que el instituto haya certificado el embarazo y la fecha probable de parto; y

3. Que no ejecute trabajo alguno la asegurada durante los periodos anterior y posterior al parto.

Así, en todos los casos, es responsabilidad del patrón inscribir a la trabajadora a los servicios de seguridad social, y si aun así ésta no cumple con los requisitos, el patrón tendrá que absorber la carga económica del pago de salarios.

Ahora bien, en materia de menores de edad, el 12 de junio de 2015 se publicó el Decreto de reformas y derogaciones a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, el cual fue producto de la reforma a la fracción III del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado también en el DOF del 17 de junio de 2014.

Con dichas reformas, sólo se permitirá contratar las labores de mayores de 15 años, pero además los mayores de 15 y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del inspector del trabajo o de la autoridad política, estableciéndose como jornada máxima laboral seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas, disfrutando de un reposo diario de una hora, por lo menos.

Además, mediante la reforma al artículo 174 de la LFT se estableció que los mayores de 15 y menores de 18 años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente or-

denen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Por otra parte, el artículo 23 de la LFT señala que cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 15 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores y al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995-Bis de la misma ley laboral; esto es, con prisión de uno a cuatro años y multa de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA.

El mismo precepto 23 fue reformado con objeto de prohibir el trabajo de menores de 18 años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral.

Se entiende por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado.

Lo anterior en concordancia con el artículo 175 de la LFT, donde se establece la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de 18 años en establecimientos no industriales después de las 10 de la noche; en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio; en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; en labores peligrosas o insalubres y en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.

Asimismo, los patrones que tengan a su servicio menores de 18 años, están obligados, según el artículo 180 de la LFT, a llevar y tener a disposición de la autoridad competente, los registros y documentación comprobatoria en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; asimismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquellos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.

A fin de evitar la imposición de sanciones en caso de una inspección de las autoridades, es necesario considerar estas disposiciones y, en general, las relativas a obligaciones y prohibiciones patronales que establecen los artículos 132 y 133 de la legislación laboral.

De conformidad con el artículo 20 de la LFT, toda relación laboral debe formalizarse con un contrato, en el cual –con independencia de su forma o denominación– se deben estipular las condiciones y las características generales de la prestación del servicio personal subordinado.

Ello lo conforma el artículo 24 de misma ley laboral al establecer textualmente lo siguiente:

> *Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.*

Las condiciones generales de trabajo serán pactadas mediante el acuerdo de voluntades, pero siempre observando lo dispuesto en el artículo 56 de la LFT; es decir, basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en la LFT.

Las condiciones generales de trabajo se refieren a jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, aguinaldo y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Jornada de trabajo

Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Normalmente se habla de jornada diaria de trabajo, y es la única a la que se refiere el artículo 123 constitucional, pero la redacción del artículo 59 de la LFT, al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo a la semana, a fin de permitir el reposo del sábado por la tarde, ha dado margen a que se hable también de jornada semanal, como una expresión corriente en los contratos individuales o colectivos de trabajo.

Fuera de esa ampliación, no es usual referirse a jornadas quincenales o mensuales.

En términos de los artículos 60 y 61 de la LFT existen tres tipos legales de jornada de trabajo:

1. Jornada diurna: es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
2. Jornada nocturna: es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
3. Jornada mixta: es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III, de la LFT, esto es que estarán prohibidas las jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal.

Según los artículos 63 y 64 de la ley laboral, durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, y cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Prolongación de la jornada de trabajo

En términos de los artículos 65 y 66 de la LFT, la jornada de trabajo puede prolongarse por dos circunstancias:

1. Por circunstancias adversas; y
2. Por circunstancias extraordinarias.

En el primer caso, cuando se presentan siniestros o riesgos inminentes en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

En el segundo caso, la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias podrá realizarse pero sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Retribución de las horas extras

Según los artículos 67 y 68 de la ley en comento, las horas de trabajo que se prolonguen por circunstancias adversas, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Respecto a las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Cabe aclarar que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido (tres horas diarias, tres veces en una semana).

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

Días de descanso

Se pueden identificar dos tipos de descanso: el semanal y el obligatorio o festivo.

Descanso semanal

El semanal es aquel a que se refiere el artículo 69 de la LFT, donde se establece que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, sin embargo, cuando esto no sea posible y los trabajadores presten servicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón (artículo 72, LFT).

Retribución en caso de laborar en los días de descanso semanal

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Descanso obligatorio

Según el artículo 74 de la LFT, reformado mediante decreto publicado en el DOF el 17 de enero de 2006, son días de descanso obligatorio:

1. El 1o. de enero;

2. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

3. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

4. El 1o. de mayo;

5. El 16 de septiembre;

6. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

7. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

8. El 25 de diciembre; y

9. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Cuando sea inminente laborar en esos días, los trabajadores y los patrones determinarán quiénes se quedarán a prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá el Tribunal.

Retribución por laborar los días de descanso obligatorio o festivos

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Las vacaciones son un derecho de los trabajadores generado en el transcurso del tiempo laborado.

En el recibo de vacaciones se incluyen los montos entregados al trabajador por concepto de vacaciones y, en su caso, la prima vacacional, así como los descuentos realizados con apego a lo dispuesto por las leyes laborales y de seguridad social.

De acuerdo con el artículo 76 de la LFT los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas.

Dicho periodo de vacaciones para el primer año será de seis días laborables y se irá incrementando en dos días laborables, hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios; después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

La siguiente tabla muestra gráficamente los días de vacaciones mínimas que corresponden al trabajador por cada año de servicios:

Año(s) de servicio	Días laborables de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22
30 a 34	24
35 a 39	26
40 a 44	28
45 a 49	30

> ***VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO.*** *De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios; es decir, al segundo año serán ocho, al tercero 10; y, al cuarto 12. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de 14 días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de 16, y así sucesivamente.*
>
> *Tesis 6/96 de la Segunda Sala.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Epoca. Tomo III, febrero de 1996, pág. 245.*
>
> *Contradicción de tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos. 10 de noviembre del 1995. Cinco votos.*
>
> *Tesis de jurisprudencia 6/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de 10 de noviembre de 1995, por cinco votos.*

En el caso de trabajadores que presten servicios discontinuos y de temporada, tienen derecho al periodo anual de vacaciones en forma proporcional al número de días trabajados.

Para otorgar las vacaciones, en el artículo 78 de la LFT se prevé que por lo menos seis días se disfruten en forma continua; por tanto, los patrones pueden elaborar un calendario de vacaciones para organizar las actividades de los trabajadores, partiendo de los seis días continuos de vacaciones, y así convenir directamente con cada empleado los días subsecuentes a descansar en forma continua o discontinua.

Al realizar la proyección anual de vacaciones se tienen las ventajas siguientes:

1. Planear las actividades a realizar durante el año considerando el periodo de vacaciones a otorgar dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios de los trabajadores, sin que ello ocasione trastornos a la empresa (artículo 81 de la LFT);
2. Obtener los datos para la entrega de la constancia que contenga la antigüedad, fecha y periodo vacacional correspondiente a cada trabajador (artículo 81 de la LFT); y
3. Evitar que la acumulación de vacaciones de los trabajadores se vuelva un conflicto, considerando que éstas sólo podrán remunerarse cuando la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, según lo dispone el artículo 79 de la ley en comento.

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO RESPECTIVO. *De conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio, y de acuerdo con el artículo 516 del mismo ordenamiento, el plazo de la prescripción de la acción para reclamar el pago de las vacaciones y de la prima vacacional, debe computarse a partir del día siguiente al en que concluye ese lapso de seis meses dentro de los cuales el trabajador tiene derecho a disfrutar de su periodo vacacional, porque hasta la conclusión de ese término es cuando la obligación se hace exigible ante la junta, mas no a partir de la conclusión del periodo anual o parte proporcional reclamados, debido a que el patrón cuenta con seis meses para conceder a los trabajadores el periodo vacacional y mientras no se agote este plazo, desde luego, no se da el incumplimiento del imperativo legal a que se contrae el primer dispositivo invocado.*

Jurisprudencia 1/97 de la Segunda Sala.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Epoca. Tomo V, enero de 1997, pág. 199.

Contradicción de tesis 21/96. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de noviembre de 1996. Cinco votos.

Tesis de jurisprudencia 1/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de 22 de noviembre de 1996, por unanimidad de cinco votos.

Es importante aclarar que en el caso de la terminación de las relaciones de trabajo antes del cumplimiento del año de servicios, las vacaciones se pagarán proporcionales al tiempo de servicios prestados.

Prima vacacional

La obligatoriedad de las vacaciones se inspira en considerar que los trabajadores requieren de un periodo de descanso para recuperar las fuerzas perdidas, pero además durante dicho tiempo de descanso requieren de un pago extraordinario para cubrir los gastos generados con motivo del descanso.

Así, surge la obligatoriedad de cubrir la prima vacacional que según lo dispuesto por el artículo 80 de la LFT, será de 25% o un porcentaje superior que se calculará sobre los salarios correspondientes a los trabajadores durante el periodo de vacaciones.

La prima vacacional puede incluirse en el recibo de vacaciones, si se paga al momento de otorgar el periodo vacacional, en tal caso es importante detallar cada concepto y monto en el documento comprobatorio.

Esta práctica es la más adecuada considerando la finalidad de la prima vacacional.

Sin embargo, si la empresa tiene como política cubrir la prima vacacional cuando los trabajadores cumplan cada año de servicios sin considerar la fecha de disfrute, entonces se hará en diferente recibo.

VACACIONES. EL RECONOCIMIENTO DE SU PAGO NO IMPLICA EL DE LA PRIMA VACACIONAL CORRESPONDIENTE. *Conforme a lo dispuesto por los artículos 76 y 80 de la Ley Federal del Trabajo, el pago de vacaciones comprende el de los salarios de los días de descanso que por tal motivo disfruta el trabajador, en tanto que la prima vacacional es la cantidad adicional que se paga porcentualmente respecto de esos días de descanso; en tal virtud, aunque ambas prestaciones se generan por el tiempo de prestación de servicios, ello no las hace iguales o equivalentes, de modo que el reconocimiento del pago de vacaciones, no implica el reconocimiento del pago de la prima vacacional correspondiente.*

Tesis 19 L del Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Epoca. Tomo VI, agosto de 1997, pág. 837.

Evidencia patronal suficiente del pago de las prestaciones al trabajador

Es importante desglosar los conceptos pagados al trabajador a fin de evitar confusiones y demandas laborales que generen gastos innecesarios, pues hay que recordar que en términos del artículo 784, fracciones X y XI, de la LFT, cuando existe controversia, corresponde al patrón probar su dicho ante las autoridades competentes respecto del disfrute y pago de vacaciones y prima vacacional.

Así, el patrón según el artículo 804 de la LFT tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

1. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicables; y
2. Listas de raya o nóminas de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo o recibos de pago de salarios, entre otros.

La elaboración y firma del contrato de trabajo es indispensable porque en él se establecen las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral y las prestaciones relativas a vacaciones y prima vacacional (artículo 25, fracción IX, de la LFT).

Además, el Tribunal eximirá la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

LISTA DE RAYA QUE NO PRUEBA PAGO DE PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. *Si las listas de raya sólo se refieren de manera genérica a que, en la cantidad que aparece en ellas, se encuentra la integración de todas las prestaciones legales a que tiene derecho el trabajador, sin especificar el concepto y el monto que corresponde a cada una de ellas ni señalar el salario base que se tomó para cuantificar las mismas, es correcta la condena al pago de vacaciones, prima vacacional y dominical por todo el tiempo de prestación de servicios y aguinaldo proporcional correspondiente.*

Tesis aislada del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo XIV, julio de 1994, pág. 660.

VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. EL PATRON DEBE ACREDITAR SU PAGO CON PRUEBA DOCUMENTAL (ARTICULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)*. Como el artículo 804, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo textualmente, dice: Artículo 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:... IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley; es claro que el patrón demandado es quien debe acreditar el pago que se le reclama por concepto de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo y no sólo afirmar que los cubrió pues a él la ley le exige conservar la prueba en relación con el pago de dichas prestaciones, para en su caso obviamente aportarla.*

Tesis aislada del Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo XIII, abril de 1994, pág. 463.

Descuentos

Las vacaciones al fin y al cabo son salarios, la única diferencia es que éstos se perciben sin laborarlos; por tanto, los descuentos en dichas percepciones están permitidos según se trate de salarios mínimos y superiores.

Los artículos 97 y 110 de la LFT señalan los descuentos que podrán realizarse en cada caso:

Para salarios mínimos:

1. Pensiones alimenticias (para la esposa, hijos o ascendientes) decretadas por la autoridad competente. En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

2. Pago de rentas de habitaciones dadas en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y el descuento de 10% del salario;

3. Pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit). Los descuentos habrán sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario; y

4. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Infonacot). Los descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder de 10% del salario.

Para los salarios superiores al mínimo:

1. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos o ascendientes, decretado por la autoridad competente. En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;
2. Pago de la renta de habitaciones dadas en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y el descuento de 15% del salario;
3. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Infonavit. Los descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;
4. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Infonacot. Los descuentos habrán sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder de 20% del salario;
5. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor de 30% del excedente del salario mínimo;
6. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y
7. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores de 30% del excedente del salario mínimo.

Los ingresos que percibe el trabajador por concepto de vacaciones gravan para efectos del impuesto sobre la renta, resultando del procedimiento aplicable una retención de este impuesto (cuando el resultado sea positivo) o un subsidio para el empleo (cuando el resultado sea negativo).

También deben retenerse las cuotas obreras del IMSS que les corresponda cubrir a los trabajadores.

Formato y contenido del recibo

No obstante que en la Ley Laboral no establece el contenido de los recibos de vacaciones por analogía se aplica lo dispuesto en el artículo 9o. del Racerf, donde se establece que las nóminas y listas de raya deberán contener:

1. Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el IMSS y del RFC;
2. Nombre completo, RFC, Clave Unica del Registro de Población, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores;
3. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;
4. Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas; y
5. Unidades de tiempo laborado.

Sanciones por no conceder vacaciones

De conformidad con el artículo 994, fracción I, de la LFT, se impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces el valor de la UMA, al patrón que no otorgue las vacaciones a sus trabajadores.

Por lo antedicho, se concluye en la importancia de detallar en el recibo de vacaciones, los conceptos de pago y descuento, así como al momento de éste recabar firma y nombre de los trabajadores o la huella digital para evidenciar que fueron cubiertas las percepciones señaladas en el recibo.

Comprobantes fiscales (CFDI)

De acuerdo con el segundo párrafo de la fracción V del artículo 27 de la Ley del ISR, los pagos por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado, serán deducibles 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 (subordinado, a nuestro juicio), consten en comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI) emitidos en los términos de los artículos 29 y 29-A del CFF.

Por lo anterior, quienes hagan los pagos por estos conceptos mediante nóminas y listas de raya, tendrían que expedir y entregar a las personas que reciban esos pagos (trabajadores y empleados) los comprobantes fiscales (CFDI) correspondientes.

Además, en términos del artículo 99, fracción III, de la LISR los patrones están obligados a expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

En este sentido la regla 2.7.5.2 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2019-2020 prevé cuatro facilidades para entregar a los trabajadores los comprobantes fiscales de referencia, las cuales se citan a continuación:

1. Entregar o enviar mediante correo electrónico el CFDI en un archivo con el formato electrónico XML de las remuneraciones cubiertas.
2. Entregar una representación impresa del CFDI. Dicha representación deberá contener al menos los siguientes datos:
   - **a)** El folio fiscal.
   - **b)** La clave en el RFC del empleador.
   - **c)** La clave en el RFC del empleado.
3. Poner a disposición de sus trabajadores una página o dirección electrónica que les permita obtener la representación impresa del CFDI, con ello se tendrá por cumplida la obligación de entrega de los CFDI.
4. Entregar a sus trabajadores las representaciones impresas del CFDI de forma semestral, dentro del mes inmediato posterior al término de cada semestre.

Dichas facilidades serán aplicables siempre que al efecto se hayan emitido los CFDI correspondientes dentro de los plazos establecidos en la regla 2.7.5.1 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2019-2020 por las remuneraciones que cubran a sus trabajadores, antes de la realización de los pagos correspondientes, o dentro del plazo señalado en función al número de sus trabajadores, posteriores a la realización efectiva de dichos pagos, conforme a lo siguiente:

Número de trabajadores	***Día hábil***
De 1 a 50	3
De 51 a 100	5
De 101 a 300	7
De 301 a 500	9
Más de 500	11

En todo caso, se considerará como fecha de expedición y entrega de tales comprobantes la fecha en que efectivamente se realizó el pago de dichas remuneraciones.

Forma de pago en los CFDI

Según el artículo 29-A, fracción VII, inciso c, del CFF, uno de los requisitos que deben contener los CFDI consiste en lo siguiente:

> *Señalar la forma en que se realizó el pago, ya sea en efectivo, transferencias electrónicas de fondos, cheques nominativos o tarjetas de débito o de crédito, de servicio o las denominadas monederos electrónicos que autorice el SAT.*

Al efecto, la regla 2.7.1.32[1] de la RMF para 2019 estipula que los contribuyentes podrán incorporar la expresión NA o cualquier otra análoga en lugar de la forma en que se realizó el pago cuando los CFDI se expidan antes de que se pague la contraprestación correspondiente.

Nota:
1. *Se hace referencia a la regla 2.7.1.32 de la RMF para 2019, no obstante, se debe estar al pendiente de que en la RMF para 2020 también se dé a conocer esta regla.*

Cuando la contraprestación se pague en el momento en que se expida el CFDI o haya sido pagada antes de la expedición del mismo, entonces los contribuyentes deberán consignar en el CFDI la clave correspondiente a la forma de pago, de acuerdo con el catálogo publicado en el Portal del SAT, como sigue:

Clave	Descripción
01	Efectivo
02	Cheque nominativo
03	Transferencia electrónica de fondos
04	Tarjeta de crédito
05	Monedero electrónico
06	Dinero electrónico
08	Vales de despensa
12	Dación en pago
13	Pago por subrogación
14	Pago por consignación
15	Condonación
17	Compensación
23	Novación
24	Confusión
25	Remisión de deuda
26	Prescripción o caducidad
27	A satisfacción del acreedor
28	Tarjeta de débito

Clave	Descripción
29	Tarjeta de servicio
30	Aplicación de anticipos
31	Intermediario pagos
99	Por definir

Aguinaldo

Uno de los principales compromisos laborales que tiene el patrón con sus trabajadores, y el cual constituye un derecho irrenunciable, pues se establece como una de las prestaciones mínimas de ley que toda empresa debe otorgar, sin perjuicio de que a través de los contratos individuales o colectivos de trabajo, contratos ley o la costumbre pueda otorgarse un mayor número de días que sirvan de base para el pago correspondiente.

La gratificación anual tiene como antecedente la antigua Roma, ahí se acostumbraba dar aguinaldo a los magistrados y al emperador para la época del año nuevo.

Después, en algunos países surgió el *Christmas Bonus* (bono de Navidad), como ejemplo de ello en Estados Unidos de América se entrega esta gratificación de forma previa a la celebración de la Navidad, condicionada al alcance de los objetivos planeados.

La realidad es que la cultura organizacional de los países donde se entrega el aguinaldo de esa forma está diseñada para otorgar compensaciones por productividad o por la consecución de metas y objetivos concretos, a diferencia de lo que ocurre en México donde se paga un determinado número de días de salario simplemente por haber trabajado a lo largo del año.

Así, de acuerdo con el artículo 87 de la LFT, el aguinaldo consiste en el pago del equivalente a 15 días de salario, por lo menos, y se entregará al trabajador antes del 20 de diciembre de cada año, por lo que en estricta interpretación de la ley, el patrón tiene como plazo máximo para el pago de este derecho, hasta el 19 de diciembre.

El objeto de otorgar esta gratificación es a fin de ayudar a los trabajadores para sufragar los gastos relacionados con las fiestas de fin de año. Por ello, la ley laboral precisa que cualquier empleado que preste sus servicios subordinados dentro de la empresa tiene derecho a recibir tal prestación, independientemente de haber cumplido o no un año de servicios, en cuyo caso el aguinaldo se pagará de manera proporcional al tiempo laborado.

Debido a que el aguinaldo tiene como fin retribuir al trabajador por el correcto desempeño de sus labores y es una prestación creada por la ley y susceptible de ser aumentada por contrato, convenio e incluso la costumbre, es importante que el empleador realice de manera correcta el cálculo, con apego a las disposiciones legales, pues su determinación repercute también en el cumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social, ya que este concepto debe integrarse al salario del trabajador en la proporción diaria correspondiente.

Salario base del cálculo

La naturaleza del aguinaldo es de carácter fijo; no obstante, existen tres situaciones por considerar en la obtención del salario base para calcularlo. Esto, en virtud de que la retribución que perciben los trabajadores –salario– puede ser establecida en cuota fija diaria; o bien, por unidad de tiempo, comisión o de cualquier otra forma que conduzca a constituir dicho pago como variable y en otros casos se componga de una parte fija y por comisión, y en tal caso se hable de un salario mixto.

Es por eso que a continuación se presentan las tres situaciones básicas para obtener dicho cálculo.

Cuando se establece salario específico o fijo como remuneración diaria

La remuneración –conocida como cuota diaria– percibida diariamente, será la base que determine el importe del aguinaldo, de acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que a continuación se muestra:

> ***AGUINALDO. SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACION DEL.*** *El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la ley laboral; entre ellas, el aguinaldo mismo que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque el primero está ya incluido en el segundo y de considerar que aquel es el que debe tomarse en cuenta, incrementado con aquél, repercutiendo de nuevo en el salario integrado, y así sucesivamente sin existir un límite; es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado éste no puede servir de base al aguinaldo.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, séptima época, tomo V, parte SCJN, cuarta sala, tesis 27, página 18.*

Cuando se trate de percepciones variables

En el caso de percepciones variables se encuentran los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, que en términos del artículo 285 de la LFT son trabajadores, ya que estos perciben exclusivamente como remuneración una comisión, la cual puede ser determinada como una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada u otras modalidades semejantes.

Para estos trabajadores, la cuota diaria se determinará atendiendo lo dispuesto en el artículo 289 de la LFT, tomando como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos, si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Ejemplo de aguinaldo para un trabajador con salario variable, con prestaciones mínimas de ley y un año de servicios:

Mes	Ingresos obtenidos
enero	$5,950.00
febrero	5,500.00
marzo	3,700.00
abril	3,900.00
mayo	3,750.00
junio	2,900.00
julio	3,500.00
agosto	6,800.00
septiembre	7,500.00
octubre	8,400.00
noviembre	7,900.00
diciembre	9,500.00
Total	**$69,300.00**

	Total de ingresos anuales	$69,300.00
(÷)	Días del año 2020	366
(=)	Salario promedio diario	189.34
( )	Días de aguinaldo	15
(=)	Importe a pagar por concepto de aguinaldo	$2,840.10

En los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando el trabajador tenga un salario variable (a excepción de los comisionistas o agentes de comercio donde el cálculo se realiza considerando como base el promedio anual), se considerará el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días laborados, antes de la creación del derecho, ello de acuerdo con el artículo 89, párrafo segundo, de la LFT.

Ahora bien, si en ese periodo existe un aumento de salario, se obtendrá como base el promedio de las percepciones adquiridas por el trabajador, a partir de la fecha del incremento.

Cuando los trabajadores perciben salario mixto

Se encuentran en la modalidad de salario mixto los trabajadores que obtienen, además de la cuota fija diaria, percepciones continuas de tipo variable; es decir, que por las características de la actividad desempeñada, sus ingresos se modifican invariablemente por percepciones que no pueden ser conocidas con anticipación, tal es el caso del trabajo a destajo, comisiones, etcétera.

La base para calcular el aguinaldo de estos trabajadores será la cuota diaria del salario fijo percibido en el momento del pago de la prestación, además, se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

1. Para agentes de comercio, de seguros o propagandistas, se tomará el promedio de las percepciones variables obtenidas durante el año de servicios (artículo 289 de la LFT).

Ejemplo: Se muestra la forma para calcular el aguinaldo que percibirá un trabajador con salario mixto, prestaciones mínimas de ley, un año cumplido de servicios y $110.00 de salario fijo.

Mes	Percepción variable mensual
enero	$1,800.00
febrero	1,600.00
marzo	1,900.00
abril	2,300.00
mayo	3,400.00
junio	2,900.00
julio	4,500.00
agosto	1,500.00
septiembre	1,800.00
octubre	2,800.00
noviembre	3,700.00
diciembre	6,900.00
Total	**$35,100.00**

Así, al contar con el total de ingresos se procede a realizar el cálculo siguiente:

	Total de ingresos variables anuales	$35,100.00
(÷)	Días del año 2020	366
(=)	Salario variable promedio diario	95.90
(+)	Salario fijo diario	110.00
(=)	Salario total diario	205.90
( )	Días de aguinaldo	15
(=)	Importe a pagar por concepto de aguinaldo	$3,088.50

2. Para los que perciben salarios por unidad de obra y otros distintos de agentes de comercio se considerará el promedio de salarios variables de los últimos 30 días, efectivamente trabajados, anteriores a la creación de este derecho.

Ejemplo: Cálculo del importe de aguinaldo a que tiene derecho un trabajador con salario mixto, prestaciones mínimas de ley, inicio de labores a partir del 1o. de julio de 2020 y $110.00 de salario diario.

a) Cálculo de las percepciones de los últimos 30 días:

Mes	Percepción variable
Del 15 al 30 de noviembre	$5,800.00
Del 1o. al 15 de diciembre	$6,300.00
Total	**$12,100.00**

b) Determinación de los días de aguinaldo por percibir:

	Días laborados en el año (julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre) (31 + 31 + 30 + 31 + 30 + 31)	184
(÷)	Días del año 2020	366
(=)	Total	0.5027
( )	Días de aguinaldo por un año de servicios	15
(=)	Días de aguinaldo proporcionales al tiempo laborado	7.54

c) Cálculo del importe de aguinaldo en efectivo:

	Total de ingresos mensuales	$12,100.00
(÷)	Días efectivamente trabajados	30
(=)	Salario variable diario	403.33

(+)	Salario fijo diario	110.00
(=)	Total	513.33
( )	Días proporcionales de aguinaldo (184 ÷ 366 x 15)	7.54
(=)	Importe por concepto de aguinaldo	$3,870.51

Días por considerar para determinar el aguinaldo

Conforme al principio general contenido en el artículo 87 de la LFT, el trabajador se hace acreedor al aguinaldo sólo por el tiempo efectivamente laborado, durante el periodo por el que se calcule (un año o la parte proporcional al tiempo trabajado para los de nuevo ingreso).

Así, el empleador debe identificar si las ausencias del trabajador deberán computarse o no como tiempo efectivo de servicios para calcular el monto de aguinaldo correspondiente al periodo laborado.

Para ello es necesario atender la causa o razón por la que se generó la ausencia o falta del trabajador.

Si la causa de ausencia del trabajador genera suspensión de la relación laboral.	No se considera para el cálculo del aguinaldo.
Si la causa de ausencia del trabajador no produce suspensión de la relación de trabajo.	Sí se considera para el cálculo del aguinaldo.

En seguida se indican los distintos casos en que las ausencias de los trabajadores deberán o no considerarse como tiempo laborado para calcular el aguinaldo:

Motivo de la ausencia	¿Se considerará tiempo laborado?		Fundamento
Incapacidad por riesgos de trabajo.	Sí		Artículos 123, Apartado A, fracción XIV, de la CPEUM; y 127, fracción IV, de la LFT.
Incapacidad por maternidad.	Sí		Artículos 123, Apartado A, fracción V, de la CPEUM; y 127, fracción IV, de la LFT.

Motivo de la ausencia	¿Se considerará tiempo laborado?		Fundamento
Incapacidad temporal producida por enfermedad general no profesional.[1]		No	Artículos 42, fracción II, de la LFT; y 24, de la LSS.
Por alistarse y servir en la guardia nacional.		No	Artículo 42, fracción V, de la LFT.
Designación como representante de organismos estatales y federales.		No	Artículo 42, fracción VI, de la LFT.
Por arresto y prisión preventiva del trabajador.		No	Artículo 42, fracciones III y IV, de la LFT.
Vacaciones.	Sí		Artículo 76 de la LFT.
Permisos con goce de sueldo.	Sí		Aunque no se establece en la LFT, existe un pago de sueldo que respalda la relación de trabajo.
Permisos sin goce de sueldo. Suspensión por medidas disciplinarias. Faltas injustificadas.		No	Para estos casos, a pesar de que no se señalan en la LFT como causas de suspensión de la relación laboral, no hay una retribución que respalde la relación de trabajo; por tanto, no se considerarán para el cálculo del aguinaldo.

Nota:
1. *Un argumento contundente para que los días de incapacidad temporal producida por enfermedad general no profesional cubiertos con certificado expedido por el IMSS, puedan ser descontados del periodo que sirve de base para calcular el aguinaldo, es que el instituto extiende al trabajador una incapacidad que respalda su ausencia, además de retribuirle los días correspondientes con base en el salario integrado por el patrón, aunque sólo sea al 60%.*

Esto indica que el trabajador, en ese momento, percibe la parte proporcional de aguinaldo a que tiene derecho por los días de incapacidad, de acuerdo con el artículo 24 de la LSS, que señala textualmente:

> *Los patrones tendrán el derecho a descontar del importe de las prestaciones contractuales que deben cubrir directamente, las cuantías correspondientes a las prestaciones de la misma naturaleza otorgadas por el instituto.*

Cálculo del aguinaldo para trabajadores eventuales

Los trabajadores eventuales también tienen derecho al pago del aguinaldo, ya que la LFT no hace distinción o señala excepción que los excluya del mismo, de esta manera dicha gratificación la percibirán proporcionalmente al tiempo en que hayan prestado sus servicios, durante el año de que se trate.

Para determinar el pago proporcional que se entregará al trabajador que no cumpla un año de servicios, se observará lo siguiente:

Mes	Días laborados
julio	30
agosto	31
septiembre	30
octubre	31
noviembre	30
diciembre	31
Total de días	**183**

En este ejemplo, se determinan los días a pagar por concepto de aguinaldo de un trabajador que ingresó a laborar el 2 de julio de 2020, con las prestaciones mínimas de ley.

Cálculo proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado

	Días trabajados	183
(÷)	Días del año 2020	366
(=)	Proporción anual de aguinaldo por los días trabajados	0.50
( )	Días de aguinaldo otorgados por el patrón	15
(=)	Total de días a pagar por este concepto	7.50

De la misma forma se realizará el cálculo por los trabajadores de planta que ingresen en el transcurso del año y que estén laborando al momento del pago del aguinaldo.

¿Es posible pagar el aguinaldo conforme se devengue?

Algunas empresas han decidido pagar el aguinaldo proporcional en forma mensual, es decir, que al final de cada mes se entrega la parte devengada en conjunto con el pago del salario de la última semana o quincena, según los periodos de pago establecidos en la empresa.

Por tanto, cuando llega diciembre, la parte mensual correspondiente es la que pagan antes del 20, tal como se establece en el artículo 87 de la LFT, pues la proporción de los 11 meses anteriores ya fue pagada el último día de cada mes, por lo cual el gasto se reparte en todo el año, y no se tiene que realizar una erogación de efectivo importante al final del año.

Es importante mencionar que el artículo 87 de la LFT señala la obligación patronal de pagar el aguinaldo anual antes del 20 de diciembre, por lo cual no es factible que se pague en partes a lo largo de todo el año, pues en la exposición de motivos del Congreso de la Unión, para este precepto se estableció que el pago de aguinaldo se debe realizar en diciembre para que los trabajadores puedan hacer frente a los gastos extraordinarios derivados de las festividades de fin de año, mismas que no pueden cubrir con su salario normal.

Tal criterio es reafirmado por la siguiente tesis de jurisprudencia emitida por la SCJN que a continuación se transcribe:

> ***AGUINALDO, REQUISITO PARA TENER DERECHO AL PAGO DE.*** *La obligación de pagar un aguinaldo anual a los trabajadores antes del 20 de diciembre, comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide el mismo, en atención a la finalidad que a dicha prestación se asigna en la exposición de motivos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, séptima época, quinta parte, cuarta sala, tesis 15, página 19.*

Prescripción para demandar el pago

Cuando el aguinaldo no se paga en su totalidad o se entrega en una cantidad menor, los trabajadores tendrán un año para exigirlo, a partir del 21 de diciembre del año de que se trate, de acuerdo con el artículo 516 de la LFT. Esto porque en el artículo 87 del ordenamiento en comento se establece que el pago de dicha prestación debe cubrirse antes del 20 de diciembre, por lo cual el derecho para exigir el pago correspondiente nace a partir del día siguiente y, por tanto, el inicio del cómputo de la prescripción comienza ese mismo día, es decir, el 21 de diciembre.

Ese mismo criterio se refrenda en la siguiente tesis del Sexto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito que a continuación se transcribe:

> ***AGUINALDO. EL COMPUTO DEL TERMINO DE LA PRESCRIPCION PARA DEMANDAR SU PAGO INICIA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE ES EXIGIBLE.*** *De conformidad con lo que establece el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, el pago del aguinaldo debe cubrirse antes del día veinte de diciembre; de esta manera, la exigibilidad para el pago de dicha prestación nace a partir del día siguiente de la fecha apuntada, y si bien en términos del numeral 516 del código obrero, las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, debe concluirse que si se demanda el pago del aguinaldo, el derecho para solicitar que se cubra nace a partir del veintiuno de diciembre y bajo ese mismo tenor, el término para el cómputo de la prescripción para su pago corre a partir de esa misma fecha.*
>
> *Tesis 216 L del Sexto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XIX, mayo de 2004, página 1740.*

Al respecto, es importante aclarar que si esta prestación se cubre después del 20 de diciembre, implica una multa de 3 a 315 veces el valor de la UMA, en términos del artículo 1002 de la LFT.

Consecuencias por la falta de pago o liquidación posterior al plazo establecido

El primer párrafo del artículo 87 de la LFT establece de manera textual lo siguiente:

> ***87.*** *Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.*
>
> .....

Cronológicamente, antes del día 20 es 19; por tanto, la fecha límite para pagar el aguinaldo es el 19 de diciembre.

De ahí que el artículo 1002 de la misma ley laboral señale que los patrones que no cumplan con el pago del aguinaldo o lo hagan después del 19 de diciembre, se harán acreedores a una multa que oscila entre 50 y 5,000 veces el valor de la UMA.

De acuerdo con el artículo 20 de la LFT, cualquier acto que dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, será catalogada como relación obrero-patronal.

Así, los elementos que caracterizan a este vínculo son la subordinación y la forma como se remunera la prestación del servicio. De esta manera, la subordinación constituye el elemento esencial de la relación laboral, pues implica la facultad de mando que le asiste al patrón sobre dónde, cuándo y cómo realizar la materia del trabajo, así como el derecho que tiene de ser obedecido en el desempeño del trabajo contratado.

En tanto, al aprovechar la fuerza de trabajo que le ofrece la persona contratada, el patrón adquiere la obligación de compensar el esfuerzo de ésta mediante una cantidad en numerario equitativa a la calidad y cantidad del trabajo asignado, mejor conocida como salario, sueldo, jornal, etcétera, que si bien en la práctica es nombrada de diversas formas, su naturaleza radica en proporcionar una remuneración justa y necesaria al trabajador.

Sin embargo, ya que la determinación de tal retribución queda a cargo de las partes –patrón y trabajador–, los legisladores, a fin de resguardar la principal fuente de subsistencia del trabajador y su familia, establecieron, dentro de la ley laboral, algunas medidas de protección relativas a la forma, tiempo y lugar de pago del salario, así como los descuentos permitidos, entre otros aspectos tendientes a garantizar la equidad y preferencia en el pago del salario.

Protección para evitar abusos patronales

Las primeras normas de protección del salario que considera la LFT se establecen con objeto de evitar abusos de la parte patronal, y son las siguientes:

Determinación del salario

El salario puede ser fijado libremente por las partes o sujetarse a los límites que establece el estado a través de la Conasami, es decir, podrá pactarse un salario mínimo general o profesional, según corresponda a la prestación del servicio o la rama de la actividad económica, oficio o trabajo especial que se encomiende, respectivamente, de acuerdo con los artículos 91 y 92 de la LFT.

Empero, no hay un tope para convenir un salario superior, pues la LFT sólo hace mención de un salario máximo para el caso del pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo y las primas de antigüedad, de tal manera que el patrón bien puede asignar un salario superior al mínimo general o profesional, pero nunca inferior a éstos.

Por tanto, el salario de los trabajadores puede fijarse, entre otras formas, por alguna de las siguientes:

1. Por unidad de tiempo: Consiste en estipular como pago una cantidad de dinero, por cubrir cada semana o quincena, independientemente de la calidad y cantidad de esfuerzo realizado durante la jornada laboral.
2. Por unidad de obra: Se estipula pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador; se conoce como pago a destajo. La suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario. De ahí que este salario tenga una naturaleza variable, pues no siempre se realizarán las mismas unidades.
3. Por comisión: Se pacta una prima sobre el valor de las mercancías vendidas o colocadas, es decir, constituye un porcentaje determinado en relación con el número y el valor de las operaciones que concrete el trabajador por comisión.
4. A precio alzado: Esta modalidad consiste en contratar toda la labor o la actividad a desarrollar por una cantidad determinada.

Se debe aclarar que cuando el salario se fija por unidad de obra, de acuerdo con el artículo 83 de la LFT, tiene que especificarse la naturaleza de ésta, indicando además la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador. Así, el patrón no podrá exigir cantidad alguna por el desgaste natural que sufra la herramienta a causa del trabajo.

De esta manera, el salario por unidad de obra, si bien estimula al trabajador para obtener una mayor remuneración, pues entre más unidades produzca su ingreso aumentará, también puede originar pérdidas considerables al patrón en la medida en que con la finalidad de hacer más, los trabajadores descuiden los detalles del trabajo y se obtengan artículos de menor calidad, por lo que se hará necesario que el empleador instrumente un efectivo control de calidad y una supervisión adecuada.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Asimismo, es común que las empresas combinen el salario por unidad de tiempo y obra, para convenir un salario fijo más una bonificación, es decir, por la tarea o cantidad normal de trabajo que el empleado realice en su jornada recibe un salario fijo o base, y cada unidad laborada que exceda de la tarea se retribuirá por separado; con esto, el trabajador más hábil y diligente, además de percibir su salario normal, obtendrá una cantidad adicional como premio o comisión.

Forma de pago

Con objeto de proteger el salario de los trabajadores en contra de posibles abusos de la parte patronal, la LFT establece en sus artículos 98 y 101 que los trabajadores dispondrán con libertad de su salario, por lo que debe ser pagado en efectivo, en moneda de curso legal, pues no se permite como pago de salario, mercancías, vales ni cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Sin embargo, el hecho de que algunas empresas establezcan como prestaciones la entrega de vales de despensa o de comida, no implica que se pretenda sustituir el pago en moneda, toda vez que las mismas constituyen una prestación en especie que complementa el salario del trabajador, en términos del artículo 84 de la LFT que a la letra expresa:

> *El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.*

Por adición del segundo párrafo al artículo 101 de la LFT, desde el 1o. de diciembre de 2012, previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

De igual forma, la modalidad de pagar el salario con cheque no implica ninguna violación a la LFT, pues constituye una forma de pago autorizada por la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, para liberarse de obligaciones pecuniarias, y el pago del salario es una obligación de este tipo, por lo que al ser presentada la orden de pago al banco, éste entregará al empleado cierta cantidad en moneda de curso legal, para que disponga de ella de manera libre.

Así, existiendo el mutuo acuerdo de las partes, según el artículo 25 de la LFT, podrá establecerse una modalidad de pago diversa a la prevista por la ley, siempre y cuando tal mecanismo no perjudique el derecho de los empleados a percibir su salario (artículos 33 y 99 de la LFT).

Plazo y lugar de pago

El plazo para pagar el salario se ha fijado por semana para las personas que desempeñan un trabajo material, y de 15 días para los demás trabajadores (aquellos que realizan trabajos intelectuales), en virtud de que se presume que estos últimos tiene un sentido de previsión mayor, de acuerdo con el artículo 88 de la LFT.

No obstante, en este caso, las partes pueden convenir en efectuar los pagos de forma diversa a la quincenal, ya que lo que persigue la disposición es que los periodos de pago no se extiendan más allá de los permitidos por la ley.

De esta manera, en términos de los artículos 108 y 109 de la LFT, el pago del salario se efectuará en el propio lugar de trabajo, en el día laborable que fijen el patrón y el trabajador, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Así, ya que el patrón tiene obligación de pagar el salario en el plazo y lugar convenidos con el trabajador, cuando éste disminuya sin justificación legal el mismo o se niegue a cumplir tal deber, el trabajador podrá rescindir la relación laboral, en términos del artículo 51, fracciones IV y V, de la LFT, y reclamar su pago a través del tribunal de arbitraje que le corresponda.

Descuentos al salario

En términos de los artículos 97 y 110 de la LFT, los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos; sin embargo, estos preceptos señalan los casos en que el patrón podrá retener parte del salario, ya sea por adeudos contraídos con la empresa o en cumplimiento de otras disposiciones legales.

Así, cuando el trabajador perciba como remuneración el salario mínimo de la región o profesión de que se trate, el patrón sólo podrá disminuir tal ingreso por alguno de los conceptos siguientes:

1. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad civil competente a favor de la esposa, hijos o ascendientes. En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;
2. Rentas de la casa-habitación que le proporcione el patrón, descuento que no podrá exceder el 10% del salario;
3. Pago de créditos de vivienda otorgados por el Infonavit; y
4. Pago de créditos otorgados por el Infonacot.

En tanto, en materia de seguridad social también se prohíbe al patrón realizar algún descuento por concepto de cuotas del seguro social a los trabajadores que perciban como salario el mínimo, ya que de acuerdo con el artículo 36 de la LSS, en estos casos corresponderá al patrón cubrir las cuotas obreras respectivas.

Descuentos a salarios superiores al mínimo

De la misma manera, el artículo 110 de la LFT señala los descuentos permitidos al salario superior al mínimo, así como el procedimiento que el patrón tendrá que aplicar, mismos que se refieren a los conceptos siguientes:

1. Pago de la renta de la casa-habitación que la empresa proporcione al trabajador; el descuento no excederá el 15% del salario de éste.

2. Los adeudos contraídos por crédito de vivienda con el Infonavit.

3. Cuotas para la constitución y fomento de cooperativas y cajas de ahorro, sin que puedan ser superiores al 30% del excedente del salario mínimo.

4. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad civil competente, a favor de la esposa, hijos o ascendientes. En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y a los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral.

5. Cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos del sindicato.

6. Abonos de los créditos garantizados por el Infonacot, en el entendido de que no podrán exceder de 20% del salario del trabajador.

7. Impuesto sobre la renta, en términos del artículo 96 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

8. Cuotas obreras del IMSS y del Sistema de Ahorro para el Retiro.

9. Pago de deudas contraídas con el patrón por:

- **a)** Anticipos de salario;
- **b)** Pagos hechos en exceso al trabajador;
- **c)** Errores, pérdidas o averías cometidos por el trabador al realizar sus labores; y
- **d)** Adquisición de artículos producidos por la empresa.

Sin embargo, según lo dispone el artículo 110 referido en su fracción I, la cantidad total exigible por alguno de los conceptos señalados en este último numeral no podrá ser –en ningún momento– mayor del monto del salario de un mes del trabajador; por lo que en caso de que el perjuicio o deuda exceda de ese límite, la diferencia la tendrá

que absorber la empresa, o bien convenir con éste la forma en que terminará de resarcir el daño o reposición por otro medio que no sea el descuento a los salarios.

En cuanto al descuento, el patrón tendrá que llegar a un acuerdo con el trabajador respecto al monto de disminución del salario; aunque éste no debe ser mayor de 30% del excedente del salario mínimo.

De tal manera que si suponemos que cierto empleado surtió por error un pedido con 60 figuras de cerámica en lugar de las 50 anotadas en el documento, el patrón, al darse cuenta, debe efectuar el descuento respectivo para resarcir el costo de las 10 piezas no solicitadas; en el entendido de que el trabajador percibe como salario diario $150.00 y que el salario mínimo (supuesto) para 2020 es de $112.95, el patrón seguirá el procedimiento siguiente:

1. Comparar el salario del trabajador con el salario mínimo.

	Salario diario del trabajador	$150.00
(–)	Salario mínimo supuesto para 2020	112.95
(=)	Excedente del salario mínimo	$37.05

2. Determinar el monto máximo por descontar del salario diario del trabajador.

	Excedente del salario mínimo	$37.05
( )	Porcentaje máximo de descuento	30%
(=)	Importe máximo de descuento diario	$11.11

Así, en este ejemplo, el importe máximo que podrá acordarse como descuento es de $11.11 diarios, por lo que se adecuará esta cantidad al periodo de pago (semanal, quincenal, mensual, etcétera).

El descuento al sueldo del trabajador se podrá efectuar hasta que quede totalmente liquidado el adeudo o, en su caso, se haya llegado al límite máximo de un mes de salario del trabajador. De ahí que si en un pago quincenal no se salda la deuda, podrá seguirse descontando en los subsecuentes hasta que se llegue a uno de los supuestos indicados.

Al respecto, debe considerarse que según el artículo 517 de la LFT, el patrón tiene un mes para realizar estos descuentos a los salarios, plazo que correrá a partir del momento en que se comprueben los errores cometidos.

Asimismo, cualquier deuda contraída por un trabajador con su patrón, no devengará intereses (artículo 111 de la LFT).

Suspensión del pago

De acuerdo con el artículo 106 de la LFT, la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos por la ley, como pueden ser las causas de fuerza mayor o casos fortuitos que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de labores por circunstancias especiales que afecten el desarrollo de la empresa, como las mencionadas en el artículo 427 de la LFT, situaciones en las cuales el patrón deberá informar al Tribunal, el cual, tras la aplicación de un procedimiento, emitirá su aprobación o desaprobación.

Otras causas por las que el patrón puede suspender el pago de salarios, sin responsabilidad, se consignan en el artículo 42 de la ley laboral, siendo entre otras: la incapacidad del trabajador por accidente o enfermedad no profesional, la prisión preventiva o arresto del trabajador, etcétera.

Otras protecciones

Está estrictamente prohibido a los patrones establecer e imponer multas a los trabajadores, sin importar el concepto que las cause (artículo 107 de la LFT).

Por otra parte, el artículo 103 de la LFT permite la creación, por convenio entre los trabajadores y los patrones, de almacenes y tiendas en que se vendan diversas mercancías útiles, pero se advierte que la adquisición de estas por parte de los trabajadores será libre, sin que se pueda ejercer coacción sobre ellos; los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre las partes, los cuales no podrán ser superiores a los precios oficiales y corrientes en el mercado.

Además, el artículo 116 de la LFT establece que queda prohibido en los centros de trabajo, el consumo de bebidas embriagantes, expendios de las mismas, y casas de juegos de azar y de asignación, a fin de impedir que el patrón pueda inducir al trabajador a algún vicio.

Protección del salario sobre los acreedores del patrón

En términos de los artículos 113 y 114 de la LFT, el salario es un pago que goza de preferencia sobre cualquier otro que deba hacer el patrón, por lo que todos los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores, serán cubiertos en forma preferente respecto de cualquier otro crédito, ya que aquellos que disfruten de garantía (hipoteca, prenda), los fiscales, a favor del IMSS y los comunes, se pagarán después de que se hayan cubierto los adeudos laborales.

Asimismo, en caso de suspensión de pagos, de quiebra o sucesión del patrón, los trabajadores no estarán obligados a participar en ninguno de estos procedimientos legales, ya que sólo se requerirá que los mismos soliciten al Tribunal respectivo que ordene el embargo y remate de los bienes necesarios para pagar los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se les deban, de tal manera que con el producto de la venta se cubran los adeudos.

Protección al salario contra abusos del patrón

Al respecto, se establece que el derecho del trabajador de percibir un salario es irrenunciable y, por tanto, es nula toda cesión de salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé, en virtud de que el salario es la fuente principal de subsistencia de los empleados y no puede ser objeto de transacción.

Protección en contra de los acreedores del trabajador

El patrón, en su carácter de retenedor, efectuará los descuentos pertinentes del salario del trabajador, para posteriormente entregar y cubrir dichos abonos. Así, tales descuentos no podrán exceder de los porcentajes que las leyes determinan, con objeto de que al trabajador siempre le quede alguna cantidad razonable de la que pueda disponer con libertad para subsistir.

Así, los descuentos permitidos los refieren los artículos 97 y 110 de la LFT, mismos que como se mencionó en párrafos anteriores, pueden ser por créditos obtenidos de los fondos de vivienda, fomento y garantía para el consumo del trabajador, caja de ahorro, cuotas correspondientes al IMSS, impuesto sobre la renta, etcétera.

Por otra parte, cabe señalar que es obligación del patrón entregar el salario directamente al trabajador y sólo en caso de que exista una real imposibilidad para que éste efectúe el cobro de forma personal, podrá entregar tal remuneración a la persona que el empleado designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

De esta manera, si el empleador realiza el pago del salario sin recabar ese documento, estará obligado a efectuar el pago correcto al trabajador en caso de comprobarse que éste no recibió cantidad alguna, de acuerdo con el artículo 100 de la LFT.

El salario es inembargable, a menos que un juez determine lo contrario; esto sería por obligaciones contraídas con la familia, decretadas por autoridad competente; por ejemplo, una pensión alimenticia (artículo 112 de la LFT).

En tanto, el artículo 115 de la LFT manifiesta el derecho de los beneficiarios del trabajador de percibir las prestaciones e indemnizaciones que el empleador no le haya entregado, así como a ejercitar las acciones y continuar los juicios que haya iniciado, pero sólo en caso de fallecimiento, en términos de los artículos 501 y 503 de la LFT.

Finalmente, cabe comentar que tanto el monto del salario como la fecha y lugar de pago tendrán que establecerse en el contrato individual de trabajo, donde las partes asienten los términos bajo los cuales se realizarán las laborales, aun cuando la omisión de tales datos no implica en ningún momento que se deje de pagar el mismo, pues dicha falta será imputable al patrón.

Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

Las empresas en su carácter de patrones adquieren diversos deberes por la contratación de personal bajo la figura de una relación laboral, algunos de los cuales se convierten en derechos exigibles por parte de quienes prestan el servicio (trabajadores), y en tal sentido tienen que observar las legislaciones aplicables, a fin de satisfacerlos en la forma y en el tiempo que éstas señalen.

Dichos derechos son conferidos a los empleados por disposición expresa del artículo 123, Apartado A de la CPEUM y la LFT y tienen como propósito promover la equidad entre quienes proporcionan la fuente de trabajo y contribuyen a que ésta prospere. Tal es el caso del derecho que tienen los trabajadores de participar de las utilidades que obtienen las empresas por cada ejercicio fiscal, toda vez que es un beneficio independiente al salario que reciben como remuneración.

De esta manera, con el reparto de las utilidades, las empresas reconocen la importancia que tiene la intervención del capital humano en el cumplimiento de los fines de la negociación, al retribuir el esfuerzo y el esmero con el que desarrollan sus tareas para elevar la productividad.

En este sentido, conforme a los artículos 123, Apartado A, fracción IX, inciso a), de la CPEUM y 117 de la LFT, la CNPTUE integrada por representantes del sector patronal, obrero y el gobierno, fijará el porcentaje de las utilidades que se distribuyen entre el personal.

Así, tras un exhaustivo análisis el Consejo de representantes, en sesión del 28 de enero de 2009, aprobó en forma unánime el informe final elaborado por la Dirección Técnica de la Quinta CNPTUE y en cuya resolución se establece que durante los próximos diez años la PTU será de 10% aplicable sobre la renta gravable, de acuerdo con las disposiciones de la Ley del ISR.

De esta manera, en el DOF del 3 de febrero de 2009, la Quinta CNPTUE publicó la Resolución del Consejo de Representantes, la cual entró en vigor en toda la República Mexicana el 4 de febrero de 2009.

Con ello, se abrogó la resolución de la cuarta CNPTUE del 10 de diciembre de 1996, publicada en el DOF el 17 y 26 de diciembre de 1996. El ejercicio de los derechos y procedimientos derivados de esa resolución y generados durante su vigencia se deducirán, tramitarán y resolverán conforme a lo establecido en la misma.

Sujetos obligados al reparto de utilidades

Los trabajadores tienen derecho de recibir parte de las utilidades de las empresas, por mandato constitucional.

Así, las empresas son las obligadas a dar cumplimiento a dicha disposición. Por tanto, es de entenderse que cualquier persona física o moral constituida como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, con independencia de la actividad económica a la que se dedique, siempre que tenga personal a su servicio, tendrá que realizar el reparto; es decir, los sujetos obligados a repartir utilidades serán los que sustentan la calidad jurídica de patrones.

No obstante, existen situaciones que pueden producir duda sobre la subsistencia del deber en comento, por lo que vale la pena destacar que quedan obligadas las empresas siguientes:

1. Las empresas fusionadas, aquellas que traspasen o cambien de nombre o razón social, repartirán las utilidades toda vez que no son consideradas empresas de nueva creación, pues iniciaron operaciones con anterioridad al cambio o modificación de su nombre.

2. Las sociedades cooperativas que tengan trabajadores a su servicio y que no sean socios.

3. Las asociaciones y sociedades civiles sin fines de lucro, cuando hayan obtenido ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que tales ingresos excedan de 5% de sus ingresos totales.

En este sentido, debe considerarse que si la empresa cuenta con distintos centros de trabajo, como establecimientos, sucursales, agencias, etcétera, cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del ISR, la PTU se determinará sobre la utilidad señalada en la declaración anual, y no sobre las ganancias de cada centro de trabajo.

Sujetos exentos de realizar el reparto de utilidades

No se encuentran obligadas a repartir utilidades, de acuerdo con el artículo 126 de la LFT, las entidades siguientes:

1. Las instituciones y empresas cuyas relaciones de trabajo se rigen por el Apartado B del artículo 123 de la CPEUM, mismas que por sus características de servicio no perciben utilidades, entre las que se mencionan a continuación:

   a) Instituciones públicas de los tres poderes de la Unión, el Gobierno Federal y los Estados de la República.

b) Empresas constituidas como organismos descentralizados como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Infonacot, Aeropuertos y Servicios Auxiliares, etcétera.

2. Las empresas que se rigen por el Apartado A del artículo 123 de la CPEUM, que conforme a las disposiciones laborales específicas, se encuentran exentas del pago del concepto en comento, son:

a) Empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento. No debe confundirse la fecha de constitución con la de inicio de operaciones, ya que el año de exención empieza a contar a partir del primer día del inicio de actividades, independientemente de que la unidad económica se haya creado o constituido antes.

b) Empresas de nueva creación, dedicadas a elaborar un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.

c) Empresas de la industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de exploración. Ejemplo de ellas sería una mina en el proceso de búsqueda de yacimientos.

d) Las instituciones de asistencia privada que realicen actos con fines humanitarios y de asistencia, sin el propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

3. El IMSS y el Infonavit, así como las instituciones públicas con fines culturales o humanitarios.

4. Las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso que no exceda el fijado por la STPS, es decir, de $300,000.00, de acuerdo con la resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de diciembre de 1996.

Consideraciones previas al reparto

Constituye un derecho de los trabajadores participar en las utilidades de las empresas, conforme al porcentaje fijado por la CNPTUE, así como recibir copia de la declaración anual que presenten los patrones, para estar en condiciones de formular las objeciones pertinentes, según señalan los artículos 123, Apartado A, fracción IX, de la CPEUM; y 117 al 122 de la LFT.

Cabe señalar que, según el artículo 120 de la LFT, por utilidad se entenderá la renta gravable que, en términos de la Ley del ISR, se determine y, según el penúltimo párrafo del artículo 9o. de la LISR, para determinar la renta gravable para efectos de PTU, a que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123, Apartado A de la CPEUM no se disminuirá la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en el ejercicio ni las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores.

Entrega de copia de la declaración a los trabajadores

De acuerdo con el artículo 4o. fracción I, del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT (R 121 y 122), publicado en el DOF el 5 de junio de 2014, el derecho a recibir y revisar la copia de la declaración anual y los anexos presentados ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT), y en su caso de formular objeciones, compete ejercerlo al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en la empresa o, en su caso, a la mayoría de los trabajadores de ésta.

Así, presentada la declaración anual del ISR, el patrón entregará una copia de ésta a los trabajadores –en un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que se presentó–, o de ser el caso, a partir de la fecha en que haya sido presentada la complementaria a dicha declaración, como lo disponen los artículos 121, fracción I, de la LFT; y 9o. y 10 del R 121 y 122.

En este sentido, considerando que la declaración señala la información relativa al monto de las utilidades por repartir entre los trabajadores, el número de éstos y si existe algún remanente del año anterior que se sume a dichas utilidades, el sindicato o la mayoría de los trabajadores podrá obtener los datos suficientes para realizar la revisión del procedimiento de reparto, y cerciorarse de que éste se llevó a cabo conforme a derecho.

Cabe destacar la importancia de entregar a los trabajadores la copia de la declaración anual, ya que según el artículo 14 del R 121 y 122, no iniciará el cómputo del plazo para realizar objeciones a la declaración, hasta que no se haya proporcionado la copia respectiva a los trabajadores, o no se hayan puesto a disposición los anexos para su revisión.

Revisión de los anexos de la declaración

La empresa también pondrá a disposición de los trabajadores o del representante del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley que rija en la empresa, los anexos de la declaración referida, en un plazo de 30 días hábiles, contados a partir de la entrega de la copia de la declaración, a fin de que éstos puedan realizar la revisión del monto de las utilidades por repartir.

Es importante considerar que por disposición establecida en el artículo 10 del R 121 y 122, los anexos quedarán a disposición de los trabajadores:

1. En las oficinas de la empresa.

2. En la oficina del SAT en la cual se haya presentado o se encuentre la declaración anual del ISR.

En este sentido, según lo señala el artículo 11 del R 121 y 122, los trabajadores podrán solicitar a la unidad administrativa competente del SAT, los servicios de orientación sobre la información que contenga la declaración anual del ISR, para efectos de objetar los renglones que consideren pertinentes.

Si existieran dudas respecto a los datos asentados, los trabajadores podrán solicitar al SAT, las explicaciones o aclaraciones respectivas.

Objeciones a la declaración anual

Los representantes de la mayoría de los trabajadores o del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en la empresa, en términos del artículo 121, fracción II, de la LFT, tienen derecho de formular las objeciones que juzguen procedentes sobre el contenido de la declaración anual ante el SAT las observaciones que juzgue convenientes, la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el CFF, respecto de cada una de ellas.

Así, las objeciones pueden derivarse de los hechos siguientes:

1. Cuando los trabajadores advierten, o tienen dudas razonables de que la declaración del ejercicio del patrón presenta irregularidades.

2. Cuando advierten que la declaración incurre en omisiones que afectan desfavorablemente las utilidades de las que son partícipes.

Por tanto, el sindicato o la mayoría de los trabajadores contarán con 30 días hábiles para realizar las objeciones pertinentes a la declaración anual de impuestos por escrito, las cuales serán presentadas ante la Unidad Administrativa competente.

En tal escrito, los trabajadores precisarán las partidas o renglones que refutan de la declaración y las razones en que fundan o apoyan su desacuerdo, así como el domicilio en donde podrán recibir las notificaciones a que dé origen el trámite de la inconformidad.

Cabe señalar que de acuerdo con el artículo 1o., segundo párrafo, del R 121 y 122, el escrito de objeciones será tomado como denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral, por lo cual, el procedimiento de revisión que inicie la SHCP deberá concluirse, sin que proceda el desistimiento de los trabajadores.

Valoración de la información en poder de la autoridad fiscal

En términos de los artículos 18 al 20 del R 121 y 122, una vez admitido el escrito de objeciones, la autoridad fiscal valorará el ejercicio de las facultades de comprobación con base en la información de que tenga conocimiento y, en su caso, dictará la resolución que corresponda para lo cual se estará a lo que establece el CFF.

En caso de que el SAT (en la resolución que emita) determine que son procedentes las objeciones presentadas, deberá indicar los términos en que se deberá modificar la renta gravable declarada por la empresa, así como los fundamentos y motivos que se tengan para tal efecto.

Dicho resultado se deberá comunicar a las autoridades laborales competentes en un plazo no mayor a 30 días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la resolución a fin de que puedan actuar conforme a sus atribuciones, vigilando que se efectúe el pago y sancionando su incumplimiento.

Por su parte, el patrón deberá realizar el reparto de utilidades respectivo dentro de los 30 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que aumente o, en su caso, determine la utilidad de la participación de los trabajadores.

Así, si la resolución a tal impugnación resulta a favor del patrón, los pagos que hubiere hecho los podrá deducir de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio, según el artículo 121, fracción IV, de la ley laboral.

De tal manera que de acuerdo con el artículo 122 de la LFT, las objeciones de los trabajadores que estén en trámite no serán impedimento para que el reparto de utilidades se realice en los 60 días naturales siguientes, a la fecha en que se realizó el pago del impuesto anual.

Plazos por considerar en el reparto

A fin de ejemplificar los plazos comentados, se incluye la siguiente tabla, donde el cómputo de los días se considera en días hábiles, pues ya se precisa en el R 121 y 122 de la LFT, debido a su publicación en el DOF el 5 de junio de 2014:

Fecha límite para presentar la declaración	**Fecha límite para cumplir la obligación**		
	Entrega de la copia de declaración[1]	**Revisión de anexos de la declaración[2]**	**Término del plazo para objetar[3]**
31 de marzo de 2020	14 de abril de 2020	27 de mayo de 2020	8 de julio de 2020
30 de abril de 2020	15 de mayo de 2020	26 de junio de 2020	6 de agosto de 2020

Notas:
1. *10 días hábiles a partir de la fecha en que se presentó la declaración (artículos 121, fracción I, de la LFT y 9o. del R 121 y 122).*
2. *30 días hábiles contados a partir de que la declaración fue entregada a los trabajadores (artículo 10 del R 121 y 122).*
3. *30 días hábiles siguientes al plazo en que los anexos estuvieron disponibles para su revisión, según el artículo 13 del R 121 y 122.*

Periodo de entrega

El reparto de la PTU se llevará a cabo –como se mencionó– dentro de los 60 días naturales siguientes a la fecha en que se presentó la declaración anual del ISR, como señalan los artículos 122 de la LFT y 6o. del R 121 y 122.

Así, conforme a los plazos previstos en la Ley del ISR para presentar la declaración en 2020, según se trate de persona física o moral, por lo que respecta al ejercicio 2018, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

Contribuyentes	Fecha límite	
	Para presentar la declaración anual	Para pagar la PTU
Personas morales	31 de marzo	30 de mayo
Personas físicas	30 de abril	29 de junio

Se debe recordar que de existir objeción de los trabajadores sobre el monto de la utilidad declarada, de la cual el SAT determine el otorgamiento de un reparto adicional, éste se efectuará en un plazo de 30 días hábiles a la modificación de la resolución, por parte de la autoridad, en términos de lo dispuesto por los artículos 121, fracción IV de la LFT y 20 del R 121 y 122.

Trabajadores con derecho a reparto

Todos los trabajadores tienen derecho a la PTU, sin embargo, a fin de otorgar este derecho de manera equitativa y justa a cada beneficiado, el artículo 127 de la LFT señala algunas particularidades, a saber:

Respecto a los trabajadores de confianza, no participan en la PTU los directores generales, administradores generales y gerentes generales, en virtud de que ellos y las demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración –en la empresa o establecimiento- son considerados representantes del patrón como lo señala el artículo 11 de la ley laboral.

De ahí que exista criterio de los tribunales laborales que señalen que sólo se considerarán con derecho a la PTU a los directores, administradores y gerentes de áreas específicas debido a su calidad de subordinados, tales como directores jurídicos, financieros, contables; gerentes de recursos humanos y materiales, de logística y administrativos, entre otros. Ver la tesis aislada I.4o.A.290 A del Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito que a continuación se cita:

> ***DIRECTORES DE FINANZAS. DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 127 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TIENEN DERECHO A LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.*** *En los organigramas de las empresas existen los cargos de directores administradores y gerentes generales, así como directores, administradores y gerentes de áreas; por lo tanto no es lógico ni jurídico admitir que el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo exente del pago de la participación en las utilidades de las empresas, a todos los directores y administradores, sean generales o de área y sólo a los gerentes generales los incluya en esa exención; esto es, debe entenderse que la naturaleza de "general" califica tanto a los directores, administradores y gerentes y no sólo a estos últimos, motivo por el que esos directivos, en el caso, "el director de finanzas" cuando lo son de áreas específicas sí son sujetos del pago de utilidades.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; novena época, tomo VIII, julio de 1998; pág. 355.*

Por tanto, debe considerarse que es la actividad desempeñada y no la denominación del puesto lo que establece el carácter de trabajador de confianza, por lo que es necesario ubicar a la persona en un organigrama donde se pueda apreciar con claridad la posición que tiene respecto al consejo de administración o de accionistas, ya que si depende directamente de éste; tendrá el carácter de patrón, pero si las líneas de autoridad y responsabilidad denotan dependencia jerárquica, se estará frente a un auténtico subordinado.

Trabajadores sin derecho a reparto

Se encuentran excluidos del reparto de la PTU, los empleados siguientes:

1. Directores, administradores y gerentes generales.
2. Socios o accionistas de la empresa.
3. Profesionales, técnicos, artesanos y otros que mediante el pago de honorarios prestan sus servicios sin que exista una relación laboral subordinada que implique dependencia.
4. Comisionistas, sólo en caso de que se compruebe que no realizan de manera personal las actividades encomendadas, o que lo hacen en operaciones aisladas.
5. Trabajadores eventuales, cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal de la empresa.
6. Los empleados domésticos, en razón de que un hogar o una familia no es considerado como empresa y no se constituye para obtener utilidades.

Descuentos permitidos en la PTU

Las cantidades percibidas por concepto de utilidades, estarán protegidas por las mismas disposiciones aplicables a los salarios, de acuerdo con el artículo 130 de la LFT.

En este sentido, puede afirmarse que el derecho a recibir esta percepción es irrenunciable, por lo cual debe pagarse en el centro de trabajo, en forma directa al trabajador, a menos que éste se encuentre imposibilitado para realizar personalmente el cobro, caso en que la PTU se entregará al apoderado que el trabajador haya designado.

Ahora bien, respecto a los descuentos permitidos por el artículo 110 de la LFT a los salarios, si bien para el caso de la PTU estos están prohibidos, sólo le serán aplicables los siguientes:

1. Los que se hagan con el objeto de pagar las deudas que el trabajador haya contraído con el patrón, ya sea por pagos en exceso, errores, pérdidas o averías. En este caso, la cantidad exigible no podrá ser mayor que el importe de las utilidades que corresponda al trabajador, y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor de 30%, del excedente del salario mínimo.
2. Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos o ascendientes, ordenado por la autoridad competente.

Los demás descuentos que señala el artículo 110 de la LFT, sólo podrán hacerse a los salarios, en virtud de su propia naturaleza, tales como los pagos por créditos otorgados por el Infonavit o el Infonacot.

Integración de la comisión mixta para el reparto de la PTU

En términos del artículo 125, fracción I, de la LFT, esta comisión tiene como propósito elaborar el proyecto que determine la participación individual de cada trabajador en las utilidades generadas.

Por tanto, se integrará por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, el cual dependerá del total de los subordinados que formen parte del centro de trabajo; y pese a que la LFT no indica un plazo determinado para su constitución, la STPS recomienda que debe integrarse dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que el patrón entregue, al representante de los empleados, la copia de la declaración anual para poder cumplir con su objetivo.

De esta manera, la comisión tendrá a su cargo las actividades siguientes:

1. Levantar el acta de integración e instalación.
2. Requerir al patrón la información y la documentación relativa a los trabajadores de la empresa, como las listas de asistencia, nómina, listas de raya, etcétera.

3. Determinar las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los empleados, asentándolo en el acta respectiva.
4. Formular y entregar el proyecto de reparto al patrón –una vez aprobado por los integrantes de la comisión– con objeto de proceder al pago de las cantidades correspondientes.
5. Colocar en lugar visible en la empresa una copia del proyecto, con 30 días de anticipación a la fecha de pago.
6. Firmar las actas y los documentos que con motivo del reparto se elaboren.
7. Vigilar que las utilidades se paguen conforme al proyecto de pago individual, en los 60 días siguientes a la fecha en que la empresa presentó o debió presentar la declaración del ejercicio ante la SHCP.
8. Informar a los trabajadores el derecho que tienen para inconformarse en relación con el reparto individual.
9. Recibir y resolver en un plazo de 15 días las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual, respecto de su reparto.

Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades

Para realizar el proyecto de reparto individual de participación de utilidades, la comisión mixta correspondiente, en apego a lo previsto en el artículo 123 de la LFT, considerará lo siguiente:

1. Los trabajadores con derecho a participar en el reparto.
2. Los días para efectos del mismo.
3. El salario base.
4. Las cantidades de la PTU no cobradas en el ejercicio anterior.

Trabajadores con derecho a PTU

Como se señaló en párrafos anteriores, los trabajadores tienen derecho a participar en el reparto de utilidades, en las condiciones que al efecto prevé el artículo 127 de la ley laboral.

Días por considerar en el reparto

Para efectos del reparto de utilidades, deben tomarse en cuenta los días laborados; es decir, aquellos durante los cuales los trabajadores realizan sus actividades, así como en los que, por disposición de ley, de contratos (individual, colectivos o ley) y

del RIT respectivo, el empleador pague el salario, aun cuando los trabajadores no laboren, por presentarse los casos siguientes:

1. Incapacidad temporal por riesgo de trabajo, toda vez que por disposición expresa del artículo 127, fracción IV, de la LFT, los trabajadores que sufran tal riesgo se considerarán en servicio activo.
2. Periodos pre y posnatal de madres trabajadoras, también se considerarán como días laborados (artículo 127, fracción IV, de la LFT).
3. Descanso semanal.
4. Vacaciones y días festivos.
5. Permisos contractuales (nacimientos de hijos, matrimonio del trabajador, defunción de padres, etcétera).
6. Permisos sindicales (comisiones de reparto de utilidades, de seguridad e higiene, de capacitación o adiestramiento, entre otros).
7. Permisos con goce de sueldo.

Seleccionados tanto los trabajadores como los días a que tienen derecho cada uno, según las reglas ya citadas, se procederá a determinar el salario base del reparto.

Salario base para el pago de la PTU

En términos del artículo 124 de la LFT, el salario sobre el que se calculará la PTU será el que perciban los trabajadores en efectivo por cuota diaria, por lo cual no se considerarán como parte de él, las gratificaciones, percepciones, primas y demás prestaciones como el tiempo extra, incentivos o premios, etcétera, que se entreguen a cada empleado.

Sin embargo, como el salario de los trabajadores puede ser fijado por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, de acuerdo con el tipo de actividad que desarrolle el empleado, para determinar el salario base del reparto de utilidades tendrá que atenderse el procedimiento aplicable al tipo de salario que perciba cada subordinado, como sigue:

Salario fijo o tabulado

Para efectos del reparto, se entiende por salario la cantidad que perciba cada empleado por cuota diaria; es decir, la cantidad fijada en el contrato individual o en los colectivos o contratos-ley, sin considerar las cantidades que perciba el trabajador por concepto de jornada extraordinaria, gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 de la ley laboral.

Salario variable

Tratándose de salario por unidad de obra (destajo) o por comisiones y cualquier otro de retribución variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año fiscal materia del reparto de utilidades, o el total percibido si el trabajador no cumple el año de servicios, conforme al artículo 124, último párrafo de la ley laboral.

En este supuesto se encuentran los agentes de comercio, de seguros, vendedores y otros que perciben como salario una comisión.

Salario mixto

Este tipo de salario implica que la percepción se integre con salario fijo y comisiones o destajo, por lo que para efectos del reparto, sólo se tomará en cuenta el salario fijo para determinar su participación individual, respecto de la parte que se distribuirá en proporción al monto de los salarios, ya que de acuerdo con el artículo 124 de la LFT, no forman parte del salario las percepciones distintas a la cuota diaria.

Salario de los trabajadores de confianza

Para estos trabajadores se considerará su salario diario devengado durante el año, siempre que éste no supere el monto que recibe el empleado sindicalizado o de base con mayor salario en la empresa, ya que de lo contrario se sujetará a lo siguiente:

1. Al salario que durante el año haya obtenido el trabajador sindicalizado de más alto salario, en la empresa o a falta de éste, al de base, se le aumentará el 20%.

2. El resultado obtenido será el salario máximo base del reparto de los empleados de confianza, según señala el artículo 127, fracción II, de la ley laboral.

Salario base máximo

Este se considerará para identificar la participación de los empleados de confianza que reciban salarios superiores al trabajador de base o sindicalizado de mayor remuneración.

Así, conforme al artículo 127, fracción II, de la LFT, consiste en aumentar el 20% al salario que percibió durante el año el trabajador sindicalizado, o de base de mayor salario, a fin de que el resultado que se obtenga sea el salario base máximo con el cual participarán los empleados de confianza.

De esta manera, las empresas con varias plantas o sucursales determinarán el salario máximo de estos trabajadores por establecimiento y el resultado será el salario base máximo con el cual participará el personal de confianza de cada unidad.

Salario de un mes

Los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos se deriven sólo de su trabajo; tal es el caso de las empresas de servicios, como un despacho de contadores o de abogados, así como los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, recibirán como participación de utilidades un mes de salario, en apego a lo dispuesto en el artículo 127, fracción III, de la ley laboral.

Bases para la distribución

Para calcular el monto de la utilidad por repartir, se tomará en cuenta el importe total por repartir aumentado, de ser el caso, por las cantidades no cobradas en el ejercicio anterior, según lo establece el artículo 122, último párrafo, de la LFT.

Así, conforme al artículo 123 de la LFT, la utilidad por repartir se divide en dos partes iguales, a saber:

1. El 50% se reparte entre los trabajadores, de acuerdo con el número de días laborados durante el año.
2. El otro 50% se distribuye en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.

PTU no reclamada

Los empleadores tienen la obligación de entregar la PTU a cada uno de los trabajadores que, de acuerdo con el artículo 127 de la LFT, tienen derecho a participar, ya sea que se encuentren a su servicio o no en la fecha del reparto.

Así, los trabajadores que no acudan a cobrar el importe correspondiente al ejercicio sujeto de reparto en el periodo designado por el patrón, tendrán un año para reclamar dicho pago, contado a partir del día siguiente a la fecha en que el derecho sea exigible.

De tal forma que si trascurrido este término, aun existe el importe de las utilidades no reclamadas, éste se acumulará a la utilidad repartible del año siguiente, en términos de los artículos 122, último párrafo y 516 de la ley laboral.

En este orden de ideas, si el patrón (persona moral) distribuye las utilidades hasta el 30 de mayo, estará obligado a conservar el importe de las utilidades no reclamadas durante un año contado a partir del 31 de mayo, toda vez que hasta ese momento se hace exigible el derecho por concluir el término fijado para su cobro, y será hasta el 31 de mayo del año siguiente a aquel en que se llevó a cabo el reparto cuando prescriba el derecho del trabajador para reclamar su importe. Por tanto, si durante este periodo no se cobran tales utilidades, las mismas tendrán que acumularse a la base de reparto del año siguiente.

Así, por ejemplo, si durante el reparto de las utilidades en 2020, se identifican cantidades de participación que no han sido cobradas, y las cuales corresponden al reparto del ejercicio de 2018, realizado el 30 de mayo de 2019, el momento en que dichas cantidades no reclamadas se deben acumular a la PTU a repartir será como sigue:

Fecha del reparto de utilidades del ejercicio 2018		30 de mayo de 2019.
Fecha límite para el pago de la PTU		30 de mayo de 2019.
Fecha a partir de la cual el derecho es exigible en términos del artículo 516 de la LFT (al día siguiente de la fecha límite de pago).		1o. de junio de 2019.
Periodo en que la PTU de 2018, no reclamada, es exigible por los trabajadores.		Del 1o. de junio de 2019 al 1o. de junio de 2020; esto es, un año contado a partir del día siguiente a la fecha límite del pago.
Fecha en que prescribe el derecho de los trabajadores.		02 de junio de 2020.
Momento en que deberá acumularse el importe de la PTU no reclamada a la utilidad del ejercicio siguiente.		A partir del 03 de junio de 2020, la empresa podrá acumular el importe de la PTU no reclamada a la renta gravable de 2020 y que se distribuirá en 2021.

Como puede apreciarse, el monto de la PTU de 2018 (que se distribuyó en mayo de 2019), no reclamada, tendrá que acumularse a la utilidad repartible que resulte en el 2020 y que se pagará en 2021, ya que a la fecha en que se está realizando la determinación del reparto de la utilidad del ejercicio 2019, aún no ha prescrito el derecho de los trabajadores para reclamar su pago.

Sanciones aplicables ante el incumplimiento patronal

La STPS por disposición de los artículos 992 y 994, fracción II, de la LFT, impondrá a los patrones que incumplan su deber de participar a los trabajadores de las utilidades que obtenga la empresa, una multa de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA.

No obstante, cabe señalar que la omisión de efectuar el reparto de utilidades puede tener repercusiones más graves que una sanción, ya que también da lugar a que los trabajadores ejerzan el derecho de huelga que les atribuye el artículo 123, Apartado A, fracciones XVII y XVIII, de la CPEUM, toda vez que éste es el instrumento por el cual pueden exigir el respeto a sus derechos.

De ahí que el artículo 450, fracción V, de la LFT, establezca como parte de las causas que pueden llegar a generar la huelga, el exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.

CASO PRACTICO 2

Determinación del monto total de la participación de utilidades y el importe correspondiente a cada trabajador.

PLANTEAMIENTO

La empresa "Iluminación, SA de CV" desea calcular el monto de participación de utilidades a distribuir, así como el importe correspondiente a cada trabajador, según el sueldo recibido y los días laborados.

DATOS

Generales:

- Porcentaje por repartir determinado por la CNPTUE 10%

De la empresa:

- Renta gravable del ejercicio 2019 $860,500.00
- Utilidades no cobradas por los trabajadores en 2018[1] 10,200.00

De los trabajadores:

Trabajador "A" de planta:

- Salario percibido en 2019 $200.00
- Monto recibido durante el año $56,200.00
- Días trabajados 281
- Incapacidad temporal por maternidad 84 días

Trabajador "B" de confianza:

- Salario percibido en 2019 $310.00
- Total de percepciones del ejercicio 2019 $113,150.00
- Días trabajados 365

Trabajador "C" de confianza:

- Monto recibido en el 2019 por un sueldo diario de $220.00 — $80,300.00
- Días trabajados — 365

Trabajador "D" comisionista:

- Sueldo mixto compuesto por un salario diario de garantía de $100.00 — $34,500.00
- Comisiones — $72,500.00
- Días trabajados — 345
- Incapacidad temporal por enfermedad general — 20 días

Trabajador "E" eventual:

- Sueldo por destajo percibido en el 2019 — $28,200.00
- Días trabajados — 100

Nota:
1. *Se trata de utilidades generadas en 2017, cuyo reparto se determinó en 2018, pero debido a que el derecho del trabajador para cobrarlas aún no prescribía, no pudieron considerarse en el reparto de 2019, por lo que ahora se distribuirán en 2020 como parte del cálculo del ejercicio 2019.*

DESARROLLO

1. Cálculo del importe total de la PTU que se repartirá en mayo de 2020, con fecha límite el 31 de mayo de 2020, por las utilidades generadas en el ejercicio 2019.

	Renta gravable del ejercicio de 2019	$860,500.00
( )	Porcentaje de participación a los trabajadores	10%
(=)	Importe de participación por las utilidades obtenidas en el 2019	86,050.00
(+)	Utilidades no cobradas del ejercicio 2018	10,200.00
(=)	Importe total de la PTU que se repartirá en mayo de 2020	$96,250.00

2. Determinación de las bases de distribución de la PTU.

	Importe total de la PTU que se repartirá en mayo de 2020	$96,250.00
( )	Porcentaje para identificar la proporción de acuerdo con los días laborados y salarios recibidos	50%
(=)	Importe proporcional por repartir, según días y salarios	$48,125.00

De esta manera se obtendrá la proporción siguiente:

Importe total por repartir	50% aplicable al número de días	$48,125.00
	50% aplicable a salario	$48,125.00

3. Cálculo de la participación correspondiente a cada trabajador.

a) *Determinación del importe por repartir en función de los días trabajados por cada asalariado.*

	Importe proporcional por repartir en función de los días trabajados	$48,125.00
(÷)	Suma de días laborados (365 + 365 + 365 + 345 + 100)	1,540
(=)	Factor aplicable al reparto por días trabajados	31.25

- Cálculo del factor aplicable al reparto por días trabajados por cada empleado.
- Aplicación del factor obtenido de acuerdo con los días que cada asalariado trabajó.

Trabajador	Días trabajados[1]	Factor [2]	PTU (1 x 2)
"A"	365[1]	31.25	$11,406.25
"B"	365	31.25	11,406.25
"C"	365	31.25	11,406.25

Trabajador	Días trabajados[1]	Factor [2]	PTU (1 x 2)
"D"	345[2]	31.25	10,781.25
"E"	100[3]	31.25	3,125.00
Total	**1,540**		**$48,125.00**

Notas:

1. *De acuerdo con el artículo 127, fracción IV, de la LFT, los días que abarquen los periodos pre y posnatales de las madres trabajadoras, serán considerados laborados, ya que en estos casos la trabajadora (trabajador "A") es considerada en servicio activo.*

2*. La LFT no establece que los días de incapacidad por enfermedad general sean considerados como laborados para efectos del cálculo de PTU, por lo cual en el caso del trabajador "D", tales días fueron descontados del total de días del año.*

3. *El trabajador "E" con calidad de eventual, en este caso sí participa de las utilidades de la empresa, ya que el artículo 127, fracción VII, de la LFT establece que el derecho de los trabajadores eventuales nace cuando hayan laborado, por lo menos 60 días durante el año.*

b) *Determinación del importe por repartir en función de los salarios devengados por los trabajadores.*

- *Comparación para determinar el salario base para el reparto de utilidades de los empleados de confianza.*

Trabajador de confianza	Salarios de los trabajadores de confianza	Mayor o menor que	Salario del trabajador de planta "A" de más alta percepción	Salario máximo que servirá como base para el cálculo de la PTU, para trabajadores de confianza
"B"	$310.00	>	$200.00 x 1.20= $240.00	$240.00[1]
"C"	$220.00	<	$200.00 x 1.20= $240.00	$220.00[2]

Notas:

1. *Los trabajadores de confianza no considerados en la fracción I del artículo 127 de la LFT (demás trabajadores de confianza, distintos a directores, administradores y gerentes generales) sí participan en el reparto de utilidades, de acuerdo con la fracción II del citado precepto. Sin embargo, si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario, o a falta de éste, al trabajador de planta con la misma característica, entonces se considerará este salario, aumentado en un 20% como salario máximo.*

2. *Nótese que en el caso del trabajador de confianza "C" , el salario que percibe se conserva como base de cálculo de la PTU, ello en virtud de que éste es inferior al monto máximo determinado para todos los trabajadores de confianza.*

- Cálculo del salario anual que servirá de base para calcular la PTU del trabajador de confianza "B".

	Salario máximo base para el cálculo de la PTU del trabajador de confianza	$240.00
( )	Días laborados	365
(=)	Percepción anual, base de cálculo para el trabajador de confianza	$87,600.00[1]

- Determinación del factor de acuerdo con los salarios devengados por los trabajadores.

	Importe proporcional a repartir en función del sueldo de los trabajadores	$48,125.00
(÷)	Total de salarios devengados ($56,200.00 + $87,600.00 + $80,300.00 + $34,500.00 + $28,200.00)	286,800.00
(=)	Factor en función de los salarios devengados de los trabajadores	0.167799860

Nota:

1*. Nótese que en el caso del trabajador "B" de confianza no se consideró el total de los salarios percibidos sino sólo el resultado de multiplicar el salario máximo base para la PTU ($240.00) x 365 días laborados.*

- Aplicación del factor obtenido de acuerdo con los salarios devengados por los trabajadores.

Trabajador	Salarios devengados(1)	Factor(2)	PTU (1 x 2)
"A"	$56,200.00	0.167799860	$9,430.35
"B"	87,600.00	0.167799860	14,699.27
"C"	80,300.00	0.167799860	13,474.33
"D"	34,500.00	0.167799860	5,789.09
"E"	28,200.00	0.167799860	4,731.96
Total	**$286,800.00**		**$48,125.00**

4. Cálculo del monto total del reparto para cada trabajador.

Trabajador	Participación por días laborados(1)	Participación por salarios devengados(2)	Total de PTU a entregar a los trabajadores (1 + 2)
"A"	$11,406.25	$9,430.35	$20,836.60
"B"	11,406.25	14,699.27	26,105.52
"C"	11,406.25	13,474.33	24,880.58
"D"	10,781.25	5,789.09	16,570.34
"E"	3,125.00	4,731.96	7,856.96
Total	**$48,125.00**	**$48,125.00**	**$96,250.00**

COMENTARIO

Se indica el procedimiento a seguir para determinar la participación de cada uno de los trabajadores en las utilidades de las empresas, considerando tanto los días laborados como los salarios percibidos durante el ejercicio sujeto de reparto.

Así, puede observarse que en el caso del trabajador "A" es obligatorio considerar el tiempo de incapacidad por maternidad como activo, sin embargo, los ingresos obtenidos por subsidios no se tomarán en cuenta, en virtud de que no constituyen un salario y en términos del artículo 123 de la LFT; en el cálculo de la PTU sólo se toman en cuenta los salarios devengados.

También se realizó el cálculo del salario base máximo para el trabajador "B", considerando el salario más alto del trabajador de planta, en este caso, aumentado en un 20%, de acuerdo con el artículo 127, fracción II, de la LFT.

Tratándose del trabajador con calidad de comisionista (empleado "D"), los días de incapacidad temporal no fueron considerados para el reparto, ya que fueron originados por una enfermedad general. Asimismo, para determinar la parte de la PTU que le corresponde de acuerdo con el salario percibido, sólo fue tomado en cuenta el salario de garantía, en apego a lo dispuesto por el artículo 124, primer párrafo, de la ley laboral.

El trabajador "E", si bien es eventual, laboró durante 2019, 100 días, por lo que de acuerdo con el artículo 127, fracción VII, de la LFT, sí tiene derecho a participar en las utilidades de la empresa.

Cabe señalar que en la identificación de los días trabajados, no se incluirán los que deriven de incapacidades por enfermedad general, faltas, huelgas ilícitas y permisos sin goce de sueldo para ausentarse del trabajo, toda vez que durante estas ausencias, de ninguna manera el trabajador contribuye en la generación de las utilidades de la empresa.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año que haya sido exigible, se adicionará a la utilidad del año siguiente, para ser repartido entre los trabajadores.

FUNDAMENTO

Artículos 120, 122, 123, 124 y 127 de la LFT y resoluciones de la quinta CNPTUE.

En todos los casos, el inicio de una relación laboral implica derechos y obligaciones tanto para la parte patronal como para el trabajador. No obstante, existen diversos tipos de vínculos que si bien tienen las mismas reglas en lo general, deben considerarse las características específicas para estar en condiciones de aplicar las reglas especiales que conciernen.

En el ámbito de las distintas modalidades de relaciones de trabajo, es habitual que en la mayoría de las empresas se utilice el término "trabajadores de confianza", aun cuando es frecuente desconocer el marco legal que los rodea, así como las funciones que éstos deben realizar para ser considerados así.

El artículo 123 de la CPEUM, relativo a las disposiciones aplicables a las relaciones laborales, se encuentra dividido en los dos apartados siguientes:

1. El Apartado A, aplicable a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general, a todo contrato de trabajo; y
2. El Apartado B, concerniente a los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Así, en el Apartado B del artículo 123, fracción XIV, señala que la ley relativa (a los trabajos gubernamentales) determinará los cargos de confianza, considerando que estas personas disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de seguridad social.

El Apartado A no hace esta mención y la LFT (aplicable a los demás trabajadores) no establece los puestos que tendrán que ocupar los trabajadores para ser considerados de confianza; sin embargo, señala las funciones que tendrán que ejercer para tener dicho carácter.

¿Quiénes son trabajadores de confianza?

El artículo 9o. de la LFT establece que se otorgará esta categoría a quienes realicen en una empresa con carácter de general, las actividades siguientes:

1. Dirección.
2. Inspección.

3. Vigilancia.

4. Fiscalización.

Debe aclararse que para ser considerados de confianza, no es necesario que se ejerzan simultáneamente todas estas funciones, sino que bastará con que le sea asignada sólo una de ellas, siempre que tenga el carácter de general.

Para apoyar lo anterior, a continuación se incluye una tesis aislada emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, que además determina que un empleado de confianza es aquella persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa, y que de acuerdo con las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal, independientemente de lo dispuesto en la ley laboral:

> ***TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACION DE LA CATEGORIA DE****. El empleado de confianza es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y que conforme a las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal. Ahora bien, aun cuando el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ello no quiere decir que para poder ser considerado un trabajador como de confianza, deba desempeñar simultáneamente todas estas atribuciones, bastando que realice alguna de éstas en forma general para tener tal carácter, ya que el precepto legal sólo es enunciativo en cuanto a ellas, mas no se puede deducir del mismo que deban forzosamente reunirse todas para que un prestador de servicios se encuentre en el caso de estimarse como de confianza, siendo suficiente que sustituya a la parte patronal en alguna de sus mencionadas actividades, tomando para ello decisiones con cierta autonomía de acuerdo a las facultades delegadas para adquirir el carácter de empleado de confianza.*
>
> *Tesis aislada del Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo VII, mayo de 1991, página 321.*

Existen puestos de los que puede afirmarse con toda seguridad que son de confianza, como es el caso de los directores, administradores y gerentes generales, así como los jefes de departamento. En lo relativo a la inspección o fiscalización se ubican el contralor de la empresa, los supervisores de área o de control de calidad, mientras que en las funciones de vigilancia están los veladores y los empleados que presten servicios de seguridad, entre otros.

Sin embargo, en opinión de especialistas laborales, como el licenciado Néstor de Buen, las actividades que la LFT señala como de confianza son insuficientes. Un ejemplo es que contrario a lo que pudiera pensarse, de acuerdo con lo determinado por la ley, un contador no entraría en esta clasificación, pues la función contable, cuando consiste sólo en el registro de operaciones, no encuadra en las actividades señaladas. Asimismo, estarían excluidos los cajeros o almacenistas, si no tuvieran el carácter de general, aun cuando administran bienes económicos de la empresa.

Por otro lado, también se consideran de confianza las personas relacionadas con trabajos personales del patrón en la empresa o establecimiento, como son una se-

cretaria o asistente, un chofer o un mensajero, quienes realizan actividades que el patrón podría hacer personalmente y, sin embargo, éste se las confía a ellos.

Puede concluirse que mientras entre los trabajadores de gobierno lo importante es la designación del puesto que se ocupe, para los demás trabajadores –en términos de la LFT– lo que importa son las funciones que desempeñen en una organización de manera que puede decirse que los empleados de confianza son aquellos que realizan actividades relacionadas en forma inmediata y directa con la existencia misma de la empresa, así como con sus intereses y la realización de sus fines, sin que ello les otorgue una mayor jerarquía.

Igualmente debe tenerse en cuenta que el artículo 11 de la LFT determina que los directores, administradores, gerentes y, en general, quienes ejerzan tales funciones (de confianza) en la empresa serán considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Por tanto, el doctor Baltasar Cavazos Flores recomendaba que las empresas realicen una descripción de puestos, con objeto de definir los puestos considerados de confianza, en función de las actividades realizadas.

Periodo a prueba para trabajadores de confianza

Con motivo de la publicación en el DOF del 30 de noviembre de 2012, de las reformas a la LFT, se adicionó el artículo 39-A para establecer que en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, se podrá establecer un periodo a prueba que no excederá de 30 días, esto para verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que solicita.

Tratándose de trabajadores de confianza, el periodo de prueba, podrá extenderse hasta 180 días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

Condiciones laborales

En general, los trabajadores de confianza tienen derecho a las prestaciones que otorga la LFT, tales como el pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, reparto de utilidades e indemnizaciones, entre otros; no obstante, en términos del artículo 182 de este ordenamiento, sus condiciones laborales serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes en la empresa.

Por lo general, la categoría de empleados de confianza les otorga el derecho de disfrutar prestaciones distintas o incluso superiores en función de la importancia de sus actividades.

Las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos que la empresa celebre con los empleados sindicalizados, serán aplicables a los de confianza, a menos que en él se incluya una disposición en contrario (artículos 184 y 396 de la LFT). Esto es importante, sobre todo en empresas en las que los sindicatos han obtenido prestaciones altas que, al tener que otorgarse a un empleado de confianza, podrían serlo aún más.

Por lo anterior, a continuación se incluyen dos tesis aisladas que resumen las condiciones laborales que normarán las relaciones laborales de los trabajadores de confianza:

> ***TRABAJADORES DE CONFIANZA. LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE REGULAN POR EL CONTRATO COLECTIVO.*** *El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán, ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran, de conformidad con las disposiciones del aludido ordenamiento, pero tal hecho no impide de ninguna manera al trabajador de confianza gozar de los beneficios que pudiere otorgarle el contrato colectivo de trabajo que rija a los trabajadores sindicalizados, habida cuenta de que el dispositivo 396 del mismo cuerpo legal, con claridad meridiana, señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la misma empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el numeral 184 del propio ordenamiento; y el artículo 184 referido dispone que "las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario, consignada en el mismo contrato colectivo".*
>
> *Tesis aislada del Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo III, segunda parte-2, enero a junio de 1989, página 845.*
>
> ***TRABAJADORES DE CONFIANZA. NO QUEDAN EXCLUIDOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SALVO PACTO EN CONTRARIO.*** *El numeral 396 de la Ley Federal del Trabajo, señala: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del Sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184"; a su vez éste establece: "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato". De lo anterior se desprende, que si en el propio pacto colectivo no se prevé la exclusión de los trabajadores de confianza en su aplicación, el mismo les surte efecto en todas sus disposiciones; por lo cual aun cuando se pruebe que el actor tenía un cargo de confianza tal situación resulta irrelevante, toda vez que como lo consignan los preceptos legales antes mencionados, el citado contrato produce efectos para todos los trabajadores que laboren en la empresa, salvo pacto en contrario, esto es, que*

en juicio laboral se compruebe que en el referido pacto colectivo se hubieran excluido a los trabajadores de confianza de los beneficios en él regulados.

Tesis aislada del Tribunal Colegiado Supernumerario en materia de trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, séptima época, parte 217-228, sexta parte, página 672.

Restricciones a los trabajadores de confianza

El artículo 183 de la LFT señala algunas limitantes para los empleados de confianza, a saber:

1. No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, empero ello no les impide formar sus propias organizaciones sindicales.
2. No serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en casos de huelga.
3. No tienen permitido actuar como representantes de los trabajadores en los organismos que se integren conforme a las disposiciones de la LFT, como son las comisiones mixtas de seguridad e higiene, para el reparto de utilidades, de capacitación y adiestramiento, etcétera.

En virtud de que los trabajadores de confianza no pueden integrarse a los sindicatos de los demás trabajadores, los estatutos de estas organizaciones podrán determinar la condición y los derechos que tendrán sus miembros si es que son promovidos a un puesto de confianza.

Limitaciones en el reparto de utilidades

Otra restricción significativa se encuentra en lo relativo al reparto de utilidades, pues a diferencia de otros empleados, cuando estos trabajadores desempeñan los cargos de directores, administradores y gerentes generales de las empresas, no tendrán derecho al reparto de utilidades, tal y como lo determina el artículo 127, fracción I, de la LFT.

Por su parte, la fracción II de dicha disposición establece que los demás empleados de confianza sí tendrán participación en las utilidades, pero de manera limitada, pues el cálculo no se hará con base en su salario real.

Así, la limitación para los trabajadores de confianza en cuanto al reparto de utilidades consiste en considerar como salario máximo, el salario más alto de los trabajadores sindicalizados, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, incrementado en un 20%.

Rescisión laboral

La rescisión laboral consiste en anular el contrato de trabajo, ejercida por cualquiera de las partes (patrón o trabajador).

Para que dicha anulación se pueda dar sin responsabilidad para el trabajador, tendrá que darse con apego a las causales establecidas por el artículo 51 de la LFT, mientras que el patrón podrá rescindir el contrato sin obligación, con base en lo establecido en el artículo 47 de la misma ley.

Ya que en lo general a los trabajadores de confianza le son aplicables las mismas condiciones que a los demás empleados de una empresa, el artículo 47 de la LFT señala como causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador realice alguna de las acciones siguientes:

1. Engañar al patrón o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.
2. Incurrir durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
3. Cometer cualquiera de los actos del numeral anterior, en contra de sus compañeros, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
4. Atentar, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, realizando alguno de los actos mencionados en el numeral 2, cuando éstos son de tal manera graves que impiden el cumplimiento de la relación de trabajo.
5. Ocasionar, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
6. Causar los perjuicios que se detallan en el numeral anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ello constituya la única causa del perjuicio.
7. Comprometer por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
8. Cometer actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
9. Revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.

10. Tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

11. Desobedecer al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, cuando se trate de trabajo para el que fue contratado.

12. Negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

13. Concurrir a 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.

14. Cumplir con la sentencia ejecutoriada que le imponga una pena de prisión, que le impida continuar con su relación de trabajo.

15. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda de dos meses.

16. Las análogas a las mencionadas en los numerales anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Rescisión por la pérdida de la confianza

Existe un caso especial de rescisión aplicable sólo a los trabajadores de confianza, señalado en el artículo 185 de la LFT que a la letra expresa en su primer párrafo:

El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

Esta misma disposición determina que el trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de la LFT. Ello se refiere a que tendrá derecho a indemnizaciones por despido injustificado o, en su caso, ejercer la rescisión del contrato laboral sin responsabilidad para el trabajador.

Para el caso específico de trabajadores de planta que hayan sido promovidos a un puesto de confianza, el artículo 186 de la LFT determina que cuando exista causa justificada para su separación, regresará a su cargo de planta.

En caso de controversia, comprobar la causal de pérdida de la confianza es una situación complicada, ya que resulta ser un asunto subjetivo, e incluso en los tribunales existen opiniones encontradas pues por un lado algunos coinciden en que no es necesario probar la presencia de esta causa, sino que basta con que la opinión del patrón sea lógica y razonable y otros expresan que no es admisible la sola apreciación del patrón, tal y como puede apreciarse en las tesis siguientes:

> ***CONFIANZA. PRUEBA DE LA PERDIDA DE LA.*** *Basta examinar los artículos 185 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, para concluir que conforme al primero de ellos no es ne-*

cesario acreditar una causal justificada de rescisión, ya que lo que realmente importa es demostrar un motivo razonable de la pérdida de la confianza, que no implica en forma alguna acreditar una causa justificada en los términos del artículo 47 mencionado, sino que basta que el patrón, con base en hechos objetivos, estime que la conducta del trabajador no le garantiza la plena eficiencia en su función y le produce una incertidumbre sobre los servicios que le presta, lo que implica un demérito de la confianza que le había merecido anteriormente dicho trabajador, por lo que siendo la pérdida de la confianza una cuestión tan subjetiva, sólo es necesario que la opinión del patrón no sea ilógica e irrazonable, para que la causal de rescisión se tipifique.

Sexto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XIII, enero de 1994, página 190.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, RESCISION DEL CONTRATO, EN TRATANDOSE DE. *El artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad de que los trabajadores de confianza, en tratándose de la rescisión de su contrato, ejerciten a su elección la acción de reinstalación o la de indemnización; por tanto, para rescindir su contrato a un trabajador de confianza, por pérdida de la misma, en términos del artículo 185 de dicha ley, es necesario la demostración en juicio del motivo razonable que entrañe dicha circunstancia, de lo que se sigue que es inadmisible la sola apreciación subjetiva del patrón para absolverle de la reclamación respectiva.*

Tesis aislada del Cuarto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XII, diciembre de 1993, página 983.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. RESCISION DE SU CONTRATO POR PERDIDA DE ESTA. *El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, otorga la facultad al patrón de rescindir la relación de trabajo a un empleado de confianza si existe un motivo razonable de pérdida de la misma, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la citada ley, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012. La disposición referida encuentra su justificación en la naturaleza de las funciones desempeñadas por los trabajadores de confianza, como son, principalmente, dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, las cuales implican una estrecha relación entre el obrero y el patrón, de modo que, siendo la confianza el elemento principal de operación entre el patrón y el obrero, quien incluso, en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, es considerado como representante de aquel, obligándolo en sus relaciones con los demás trabajadores, se consideró conveniente establecer una causa distinta de las señaladas por el artículo 47 de la ley laboral, para rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, consistente en la pérdida de la confianza. Ahora bien, otra particularidad relativa a la rescisión de la relación laboral, por pérdida de la confianza, derivada del precepto citado en primer término, consiste en que para rescindir el contrato individual de trabajo no es necesario acreditar una falta de probidad, ni una causa justificada de rescisión a las que se refiere el citado artículo 47, pues únicamente basta invocar un motivo razonable de pérdida de la confianza, que en opinión del patrón estime, con base en hechos objetivos, que la conducta del operario no le garantiza la plena eficiencia en su función, siempre que no sea ilógica o irrazonable, para que se esté en presencia de una pérdida de la confianza y se esté imposibilitado para continuar con la relación que los unió, máxime que al tratarse de un trabajador de esa naturaleza, dadas sus funciones lleva implícita la imposibilidad de obligarlo a que continúe depositando su confianza cuando se ha perdido. Por tal razón, el patrón a lo único que está obligado en tratándose de un empleado de confianza, es a dar el aviso*

por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión laboral, sin que sea necesario acreditar la negativa del empleado a recibir el referido aviso.

Tesis I.6o.T.133 L (10a.) del Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, décima época, libro 19, junio de 2015, tomo III, pág. 2466.

Indemnización a que tienen derecho

De acuerdo con el artículo 123, Apartado A, fracción XXII, de la CPEUM, el patrón que despida de manera injustificada a un trabajador está obligado –a elección del trabajador– a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Por otro lado, el artículo 49 de la LFT señala que el empleador estará eximido de reinstalar a los trabajadores de confianza, siempre que pague las indemnizaciones establecidas en el artículo 50 de la misma ley.

Así, cuando la relación de trabajo fue pactada por tiempo indeterminado, el empleado de confianza tendrá derecho al pago de 20 días de salario por cada año de servicios, además del pago de tres meses de salario (indemnización constitucional) y salarios caídos.

También estará en posibilidades de exigir el pago de la prima de antigüedad consistente en el pago de 12 días de salario por cada año de servicios, calculados sobre una base máxima de dos salarios mínimos generales del área geográfica que corresponda (artículo 162 de la LFT).

Probanza

Para concluir, se menciona que para demostrar la calidad del trabajador de confianza es importante definir las actividades que desempeñarán cada uno de los empleados, porque no basta con que el patrón sostenga que se trata de un empleado de este tipo, sino que hay que probarlo, tal como sucede en el caso de la pérdida de la confianza, situación que como se comentó es aún más subjetiva.

Finalmente, debe recordarse que en términos del artículo 784 de la LFT, el patrón es quien debe probar su dicho cuando exista controversia.

En la actualidad, el papel de la mujer es preponderante e igual en todos los órdenes de la vida, ya que la mujer ha obtenido una posición relevante en los distintos aspectos de nuestra sociedad, cambiando de manera radical el rol que desempeñaba en la familia, el trabajo, la cultura, la educación, la política y la economía.

Por esta razón, la posición contemporánea de la mujer debe tener un alto sentido de equidad respecto a la del hombre y compartir con éste espacios sociales y jerarquías similares, sin que la diferencia de género sea determinante en las relaciones y el quehacer humano.

En el aspecto laboral, conviene destacar que la incorporación de la mujer a la vida económicamente activa, es una realidad creciente que está relacionada principalmente con los procesos de industrialización y urbanización.

Hoy en día son muchas las mujeres que forman parte de la población económicamente activa en México, pues debido a las condiciones familiares, éstas han tenido que intervenir en la manutención de sus hogares, lo cual les ha permitido demostrar sus capacidades en el ámbito profesional. No obstante, por lo general, la participación de las mujeres en la vida productiva del país es adicional al desempeño de las tareas domésticas, lo que indica que éstas se enfrentan ahora a una doble jornada de trabajo.

De esta manera, las mujeres al ingresar al mercado laboral han adquirido los derechos y obligaciones propios de toda relación obrero-patronal; esto es, realizar su trabajo en condiciones de seguridad y salud, además de percibir una retribución adecuada y suficiente para satisfacer sus necesidades de vida.

Tanto en términos constitucionales como laborales, el hombre y la mujer son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos y libertades, así como de similares obligaciones.

Sin embargo, esto no ocurre muchas veces en la realidad cotidiana, ya que la mujer sufre discriminación laboral y social en distintos aspectos, ya sea por patrones de conducta tradicional que persisten, o por razones de las diferencias propias del género.

Derechos de las mujeres previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) señala que por el simple hecho de ser mexicanos estamos sujetos a derechos y obligaciones; así pues, en su capítulo I, denominado "De las garantías individuales", establece los principales derechos que cualquier persona tiene como individuo.

El artículo 1o. de la CPEUM señala que en México todo individuo (ya sea hombre o mujer) gozará de las garantías que otorga la Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, excepto en los casos que la misma establece.

Asimismo, el citado artículo determina que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de los individuos.

Del mismo modo, el artículo 4o. de la CPEUM establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, por lo que no debe existir un trato de preferencia para nadie, de ahí que las personas serán tratadas de igual forma, sin ser menospreciadas por nada ni por nadie.

También la Carta Magna en su artículo 5o. determina que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siempre que éstos sean lícitos, así que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Cabe destacar que la CPEUM contiene en su título sexto, denominado "Del trabajo y de la previsión social", el artículo 123, el cual establece los principios de la relación laboral y textualmente en su primer párrafo expresa que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil".

Entre las principales consideraciones del artículo 123 de la CPEUM, Apartado A, que involucran derechos de la mujer, destacan las siguientes:

1. La duración de la jornada máxima será de ocho horas para trabajo diurno, mientras que para el nocturno será de siete horas.

2. Por cada seis días de trabajo, la trabajadora deberá disfrutar de un día de descanso, cuando menos.

3. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

4. Asimismo, las mujeres gozarán de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada para el parto y seis semanas después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo, y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

5. Durante el periodo de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, con el fin de alimentar a sus hijos.

6. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad.

7. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.

8. El patrón que despida a un trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, está obligado a indemnizar al empleado con el importe de tres meses de salario.

9. Se consideran condiciones nulas, las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo o las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

Atención de urgencias obstétricas sin importar su derechohabiencia o afiliación

En el DOF del 12 de noviembre de 2015 fue publicado el Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Salud, de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado a fin de que las instituciones de seguridad social presten atención inmediata a las mujeres embarazadas que presenten alguna urgencia obstétrica.

La publicación del Decreto de referencia tiene su fundamento en el párrafo tercero del artículo 4o. de la CPEUM, donde se establece el derecho a la protección de la salud y toda vez que se trata de un derecho social y universal, independiente de la situación de vulnerabilidad de sus destinatarios, es un elemento esencial para que el Estado pueda sentar las bases para eliminar la desigualdad existente entre las mujeres en estado vulnerable, como es la urgencia obstétrica.

Así, en la LSS, se adicionó la fracción V al artículo 89, para establecer lo siguiente:

> ***V.*** *Para el Instituto será obligatoria la atención de las mujeres embarazadas que presenten una urgencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en términos de las disposiciones aplicables para tal efecto, en las unidades con capacidad para la atención de urgencias obstétricas, independientemente de su derechohabiencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento.*

En la Ley General de Salud, se adicionó el artículo 64-Bis-1, el cual prevé lo siguiente:

> ***64-Bis-1.-*** *Los servicios de salud a que hace referencia el artículo 34 de la presente Ley, prestarán atención expedita a las mujeres embarazadas que presenten una urgencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en*

las unidades con capacidad para la atención de urgencias obstétricas, independientemente de su derechohabiencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento.

A la Ley del ISSSTE se le adicionó el artículo 31-Bis cuyo texto íntegro es el siguiente:

***31-Bis.-** Para el Instituto, será obligatoria la atención de las mujeres embarazadas que presenten una urgencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en las unidades con capacidad para la atención de urgencias obstétricas, independientemente de su derechohabiencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento.*

Con la aprobación del Decreto en comento, deberán ser atendidas todas las mujeres embarazadas que requieran atención de urgencia –ya sea que ésta se solicite de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica– en las unidades con capacidad para la atención de urgencias obstétricas, independientemente de su derechohabiencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento; de tal manera que en el artículo segundo transitorio del decreto en comento se otorgó un plazo de 120 días para que las autoridades encargadas emitan y efectúen las adecuaciones normativas y reglamentarias correspondientes para dar cumplimiento a las disposiciones de la ley correspondiente.

Derechos de las mujeres establecidos en la Ley Federal del Trabajo

La LFT otorga derechos a los trabajadores; esto es, tanto a hombres como a mujeres, pero en su título quinto denominado "Trabajo de las mujeres", establece de manera específica los derechos de las trabajadoras, sobre todo, en lo que se refiere a la protección de la maternidad.

De esta forma, el artículo 166 de la LFT dispone que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el periodo de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias, ello sin que ocurra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Por tanto, se consideran labores insalubres o peligrosas las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

También en el artículo 170 de la LFT, se determinan los derechos de las madres trabajadoras, algunos de ellos retomados del artículo 123, Apartado A, de la CPEUM. Estos son:

1. Durante el periodo de embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gesta-

ción, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

2. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis después al periodo durante el cual las trabajadoras recibirán su salario de forma íntegra.

- **a)** Los periodos de descanso concernientes al descanso de seis semanas anteriores y seis después al parto, se podrán prorrogar por el tiempo necesario en caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o el parto. En estos casos, las trabajadoras tendrán derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días;
- **b)** A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo;
- **c)** En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente;
- **d)** En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

3. 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, 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.

4. Tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto, así como que se les compute su antigüedad pre y posnatales.

Derechos de las madres trabajadoras en la Ley del Seguro Social

Una vez que la mujer adquiere su calidad de trabajadora, adquiere el derecho a ser afiliada al IMSS y con esto, a disfrutar de las prestaciones en especie y dinero que otorga el seguro de enfermedades y maternidad, de acuerdo con los artículos 94 y 101 de la LSS.

Tratándose de aseguradas embarazadas, éstas tendrán derecho a las prestaciones siguientes, las cuales fueron actualizadas con la reforma al artículo 94 de la LSS publicada en el DOF el 2 de abril de 2014:

1. En especie:

a) Asistencia obstétrica;

b) Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;

c) Durante el periodo de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y

d) Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

2. En dinero: subsidio en dinero igual al 100% del último salario diario de cotización, durante 42 días anteriores al parto y 42 días después al mismo (artículo 101 de la LSS).

Ambas prestaciones son útiles para las trabajadoras, pues, por un lado, el subsidio otorgado por el IMSS contribuye a la economía de las trabajadoras al percibir sus ingresos a pesar de estar descansando en su hogar, mientras que al recibir la atención médica, quirúrgica y obstétrica, la trabajadora o sus familiares no tienen que desembolsar dinero extra para cuestiones de consulta e intervención obstétrica, lo cual representa un gasto fuerte, constituyendo así un ahorro importante en comparación con las personas que no tienen este tipo de prestaciones. Además, en caso de que el recién nacido requiera de atención especializada, el IMSS tiene la obligación de brindarle los cuidados necesarios para que éste recupere o conserve la salud.

Condiciones para gozar de las prestaciones por maternidad

Para que la madre trabajadora pueda disfrutar de las prestaciones de maternidad, el IMSS deberá certificar el estado de embarazo de la misma. En esta certificación se señalará la fecha probable del parto, la cual servirá de base para el cómputo de los 42 días anteriores a éste para efectos del disfrute del subsidio. Asimismo, las madres trabajadoras deberán sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos que el instituto estime convenientes.

Para efectos del pago de subsidios por maternidad, las empleadas deben cubrir los requisitos mencionados a continuación:

1. Haber cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.

2. Que el IMSS haya certificado el embarazo y la determinación de la fecha probable de parto.

3. Que durante los periodos de incapacidad, la trabajadora no ejecute trabajo que le represente alguna retribución.

Nuevo procedimiento para obtener incapacidades por maternidad

El 1o. de julio de 2016 el IMSS dio a conocer en su página de Internet un nuevo procedimiento para que las trabajadoras puedan decidir si atienden la evolución de su embarazo con un médico externo o directamente en el IMSS. Dicho procedimiento atiende a lo establecido en el artículo 170, fracción II, de la LFT.

Así, en caso de que las aseguradas decidan atender su embarazo con un médico externo, el procedimiento para la expedición del certificado de incapacidad será el siguiente:

1. La asegurada deberá presentarse con su médico familiar del IMSS en una sola ocasión cualquier día dentro de la semana 34 de gestación dictaminada por su médico externo para que éste expida el certificado único de incapacidad por maternidad con los siguientes documentos:

- **a)** Identificación oficial vigente con fotografía.
- **b)** Cualquier documento en el que se muestre el número de seguridad social.
- **c)** Ultrasonido con una antigüedad no mayor a cinco semanas (el ultrasonido podrá ser expedido por el IMSS o por instituciones externas al instituto).

2. Si la asegurada decide llevar la evolución de su embarazo en el IMSS, el procedimiento para la expedición de la incapacidad será el siguiente:

- **a)** Acudir con el médico familiar en cuanto exista sospecha de un posible embarazo, para que él certifique dicho estado y se empiece la vigilancia prenatal apropiada.
- **b)** El médico familiar indicará a la asegurada el número de consultas que deberá tener para mantener un control prenatal adecuado e indicará la fecha en la que se deberá presentar para la expedición del certificado único de incapacidad por maternidad.

Según el IMSS, a partir del 1o. de julio de 2016 se expedirá un certificado único de incapacidad por 84 días a todas las aseguradas que amparará tanto el periodo prenatal como el posnatal.

Asimismo, las aseguradas podrán transferir de una a cuatro semanas de su periodo previo al parto al posterior; para ello, deberán llenar la solicitud de transferencia de semanas, así como contar con el consentimiento del patrón y con la autorización del médico familiar.

Si las aseguradas cumplen los requisitos, el médico familiar le indicará cuándo deben acudir nuevamente a la unidad de medicina familiar para que se expida el certificado de incapacidad.

Criterio de interpretación para el pago de subsidios por maternidad y la transferencia de semanas del periodo prenatal al posnatal

En el DOF del 24 de agosto de 2016, el IMSS publicó el oficio número 09 52 17 4000/ 0239, mediante el cual el titular de la Dirección Jurídica emitió el criterio de interpretación, para efectos administrativos, del artículo 101 de la Ley del Seguro Social.

Dicho criterio establece los lineamientos administrativos para la aplicación de la transferencia de hasta cuatro de las seis semanas del periodo prenatal al posnatal, derivado de la reforma al artículo 170, fracción II, de la LFT publicada en el DOF el 30 de noviembre de 2012 (reforma laboral).

En este sentido, el criterio estipula que el subsidio por maternidad, previsto en el artículo 101 de la LSS, debe otorgarse a las madres trabajadoras en la misma forma en la que éstas disfruten las semanas de descanso concedidas mediante incapacidad del IMSS, por lo que, si dichas semanas son transferidas del periodo anterior al parto para el posterior al mismo, como lo prevé la fracción II del artículo 170 de la LFT; entonces el pago de subsidio deberá seguir la misma suerte.

Además, dispone que la incapacidad para trabajar por maternidad comprende tanto el periodo prenatal como el posnatal, por lo que no existe impedimento jurídico para que el certificado por incapacidad se expida desde el inicio de la incapacidad y por el total de días que resulte de la suma de ambos periodos, que podrá ser de hasta 84 días.

Finalmente, en caso de que el parto ocurra en fecha posterior a la estimada por el IMSS, los días que medien entre estos eventos deberán sumarse a los días amparados por el certificado único de incapacidad para trabajar por maternidad, y se entregará a la madre trabajadora el subsidio correspondiente por concepto de enfermedad general, de acuerdo con el artículo 143, fracción I, del Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS.

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACIÓN _____
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR _____

IMSS

SOLICITUD DE TRANSFERENCIA DE SEMANAS DE DESCANSO DEL PERIODO PRENATAL AL POSTNATAL

Lugar y Fecha _____.

Datos de la Asegurada

Nombre: _____ _____ _____
Apellido Paterno Apellido Materno Nombre(s)

NSS: _____ UMF de adscripción: _____ Consultorio: _____ Turno: _____

Actividad (es) laboral (es): _____ Domicilio: _____
(Calle, número exterior – interior)

Delegación o Municipio: _____ C.P. _____ Teléfono particular:_____

Teléfono celular: _____ Correo electrónico: _____,

En mi carácter de asegurada de este Instituto, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1 y 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 85, segundo párrafo, 94, fracción I, 101, 102 y 103, de la Ley del Seguro Social; 170, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo; es mi voluntad solicitar la transferencia de _____ semanas de descanso del periodo prenatal para disfrutarse
Número y letra (1, 2, 3 o 4)

en el periodo postnatal, habiendo obtenido:

A: La autorización escrita de mi médico tratante:

☐ Institucional.
☐ Externo. Se adjunta a la presente solicitud, la autorización escrita.

B: La opinión expresa de mi patrón (es), que firma (an) la presente solicitud para acreditar este hecho, a través de su área de Recursos Humanos.

Asimismo, manifiesto bajo protesta de decir verdad, que la naturaleza del trabajo que desempeño con mi(s) patrón (es), no exige esfuerzos considerables que signifiquen un peligro para mi salud en relación con la gestación. Para tal fin proporciono lo siguiente:

Datos de la(s) Empresa(s) o Patrón(es)

Nombre, denominación o razón social: _____ Registro patronal: _____
Domicilio: _____ Delegación o Municipio: _____
(Calle, número exterior-interior)

C.P. _____ Teléfono (s): _____ Correo electrónico: _____
Yo _____, patrón persona física ☐ o representante legal ☐ de la empresa, quien se
Nombre del responsable

Identifica con _____[1], otorgo mi consentimiento a la solicitud que realizó mi trabajadora _____, para transferir _____ semanas de descanso del
Nombre de la asegurada Número y letra (1, 2, 3 o 4)

periodo prenatal al postnatal que le corresponden.

_____
Firma del patrón o representante legal y sello de la empresa

[1] Identificación oficial: Credencial para Votar, Pasaporte, Cédula Profesional. Se deberá anexar copia fotostática legible de la identificación.

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACIÓN _____
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR _____

IMSS

Nombre, denominación o razón social: _____ Registro patronal: _____
Domicilio: _____ Delegación o Municipio: _____
(Calle, número exterior-interior)
C.P. _____ Teléfono (s): _____ Correo electrónico: _____
Yo _____, patrón persona física ☐ o representante legal ☐ de la empresa, quien se
Nombre del responsable
Identifica con _____[1], otorgo mi consentimiento a la solicitud que realizó mi trabajadora
_____, para transferir _____ semanas de descanso del
Nombre de la asegurada Número y letra (1, 2, 3 o 4)
periodo prenatal al postnatal que le corresponden.

_____
Firma del patrón o representante legal y sello de la empresa

Nombre, denominación o razón social: _____ Registro patronal: _____
Domicilio: _____ Delegación o Municipio: _____
(Calle, número exterior-interior)
C.P. _____ Teléfono (s): _____ Correo electrónico: _____
Yo _____, patrón persona física ☐ o representante legal ☐ de la empresa, quien se
Nombre del responsable
Identifica con _____[1], otorgo mi consentimiento a la solicitud que realizó mi trabajadora
_____, para transferir _____ semanas de descanso del
Nombre de la asegurada Número y letra (1, 2, 3 o 4)
periodo prenatal al postnatal que le corresponden.

_____
Firma del patrón o representante legal y sello de la empresa

Datos del Médico(s) que autoriza(n)

Opinión del Médico externo al IMSS, que lleva el control y vigilancia prenatal:

Nombre: _____ Cédula Profesional: _____*,
Apellido Paterno, apellido Materno, Nombre (s)
Institución para la que presta sus servicios: _____.
Documento (s) anexo (s) _____,
mediante el cual establece que la C. _____ cursa su embarazo sin complicaciones
(Nombre de la Trabajadora)
y sin presentar signos de alarma , por lo que considera viable la transferencia de semanas.

_____ _____
Firma del Médico **Fecha**

**Anexar copia fotostática de la cédula profesional.*

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACIÓN _____
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR _____

IMSS

Datos del Médico del Instituto Mexicano del Seguro Social que autoriza:

Nombre: _____ _____ _____ Matrícula: _____
Apellido paterno Apellido Materno Nombre (s)
Cédula Profesional: _____ UMF de adscripción: _____ Consultorio: _____ Turno: _____

Habiendo valorado clínicamente el estado de salud y evolución del embrazado de la asegurada, tomando en cuenta los antecedentes de atención médica institucional o extra institucionales que presenta la misma, la opinión del patrón (es) y atendiendo la solicitud que realiza la trabajadora para la transferencia de semanas del periodo prenatal al postnatal:

A: Se autoriza transferir _____ ☐
Número y letra (1, 2, 3 o 4)

Con lo cual la trabajadora deberá acudir a desempeñar sus actividades a la empresa hasta el día _____, iniciando su incapacidad temporal para el trabajo a partir del día _____.
(Día/mes/año) (Día/mes/año)

B. NO se autoriza la transferencia de semanas. ☐

_____ _____
Firma del Médico **Fecha de certificación**

He sido notificada que al momento de esta autorización mi embarazo ha cursado normal, sin embargo también se me ha informado que esta evolución puede modificarse en cualquier momento, ya sea por actividad laboral o traslados, toda vez que los mismos, aumentan el riesgo de complicaciones en mi embarazo. Tengo conocimiento que al presentarse cualquier manifestación de alarma, de las que me fueron informadas, podré acudir a mi Unidad Médica del IMSS en cualquier momento, para recibir la atención médica correspondiente.

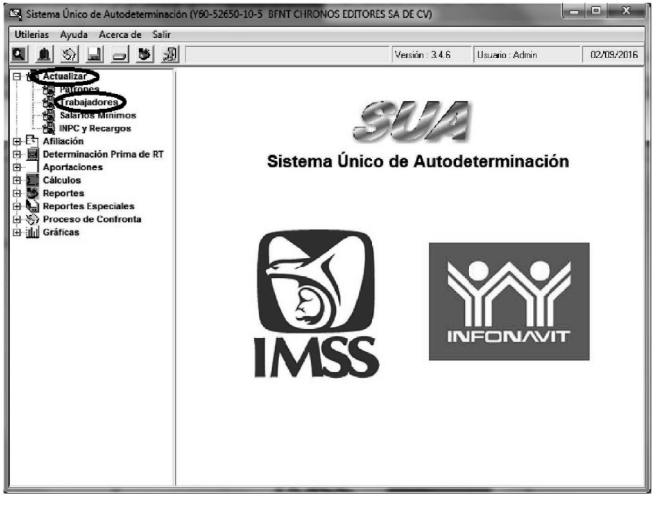
_____
Nombre y firma de la asegurada

Procedimiento para incorporar el certificado de incapacidad por maternidad en el SUA y obtener el descuento en el pago de cuotas al IMSS

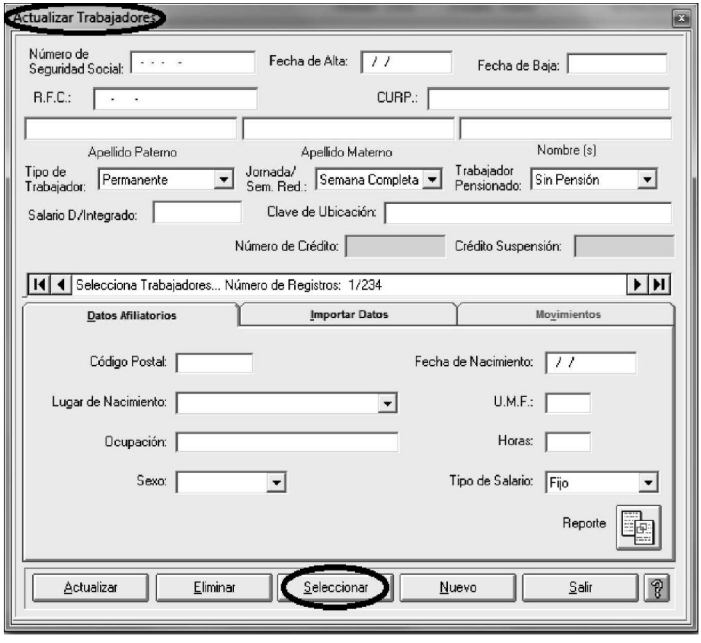
Una vez que el IMSS haya expedido a la trabajadora el certificado único de incapacidad por 84 días, ésta procederá a entregarlo al patrón como justificante de la suspensión de la relación de trabajo por 84 días y medio de descuento en el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS, para ello el patrón deberá registrarlo en el SUA ingresando su contraseña, como se observa enseguida:



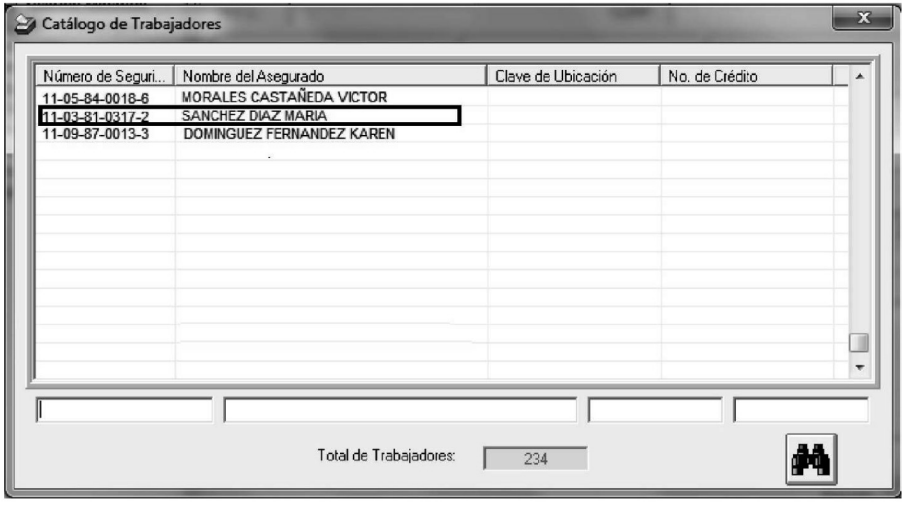
Se dará un clic en el botón “Aceptar”, y se mostrará la pantalla siguiente:



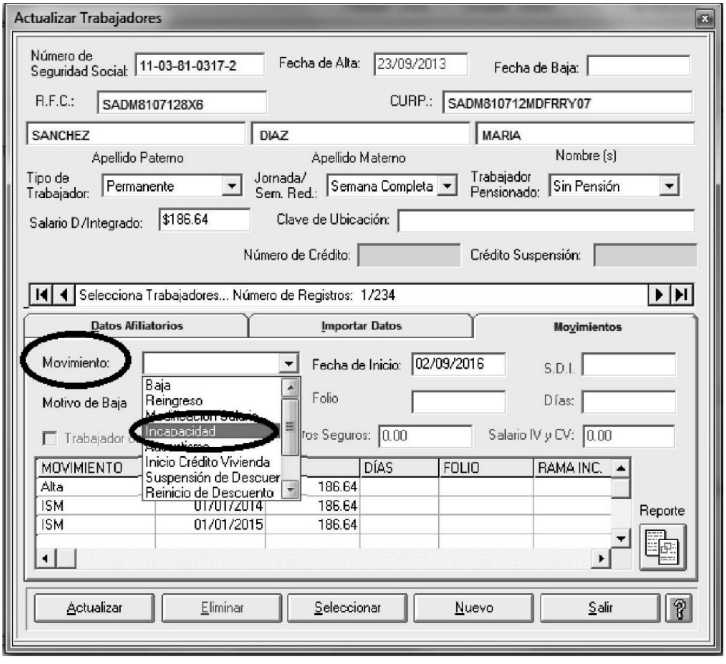
En el diagrama de árbol, ubicado en el lado izquierdo de la pantalla, se deberá ingresar a la opción “Actualizar”, luego seleccionar con un clic “Trabajadores” y aparecerá la pantalla siguiente:



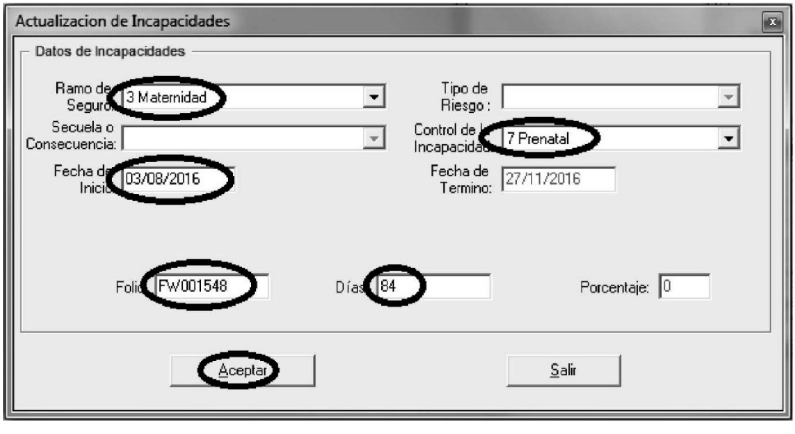
Al ubicar la pantalla denominada “Actualizar trabajadores”, se dará un clic en el botón “Seleccionar” y se abrirá la pantalla siguiente:



En la pantalla “Catálogo de trabajadores” se elegirá con doble clic el número de seguridad social (NSS) y el nombre del trabajador. Hecho lo anterior, se desplegará la pantalla siguiente:



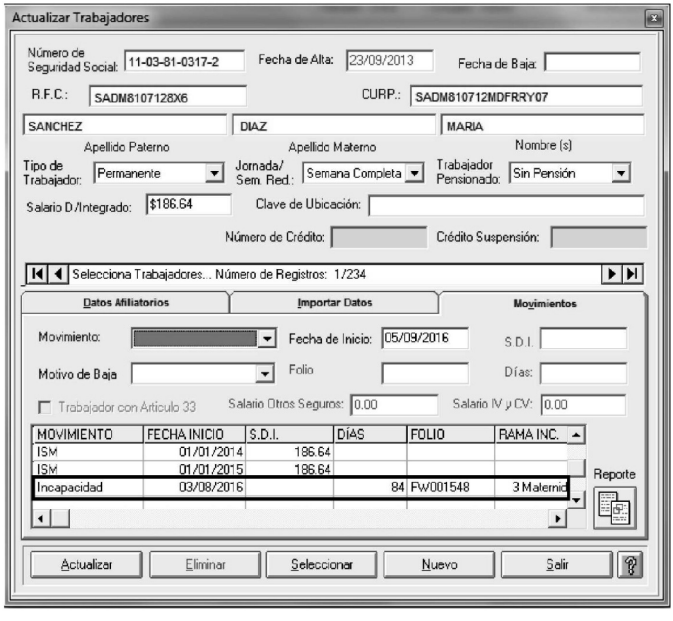
El sistema mostrará los datos seleccionados del trabajador en la pantalla “Actualizar trabajadores”; por lo que se procederá a ubicar el apartado “Movimientos “ y se seleccionará con un clic la opción “Incapacidad”; por lo tanto, aparecerá así la pantalla siguiente:



En esta pantalla se deberá seleccionar el ramo del seguro que dio origen a la incapacidad, en este caso "Maternidad". También se deberá señalar si se trata de una incapacidad prenatal, posnatal o enlace. De esta manera, para que el sistema permita ingresar la incapacidad única por 84 días se deberá elegir la opción "Prenatal" y precisar la fecha de inicio del certificado de incapacidad, el folio y los 84 días amparados por dicho certificado. Posteriormente, se dará un clic en la opción "Aceptar", con lo cual se mostrará la pantalla siguiente:



Un mensaje indicará que el movimiento de alta fue exitoso. A continuación, se dará un clic en "Aceptar" y se desplegará la pantalla siguiente:



En la parte inferior de esta pantalla se mostrarán los detalles del movimiento efectuado; y con ello habrá concluido el proceso de captura de la incapacidad única por maternidad mediante el SUA.

Derecho al servicio de guarderías

Uno de los derechos de las trabajadoras es el seguro de guarderías, el cual es de vital importancia, ya que muchas de ellas no tienen quién se haga cargo de sus hijos mientras ellas están en su jornada de trabajo. Por este motivo, se ven obligadas a utilizar el servicio de guarderías que otorga el IMSS.

De acuerdo con el artículo 201 de la LSS, el servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, considerando además que el hijo de la trabajadora cuya jornada de labores sea nocturna no podrá tener acceso a ninguno de estos turnos.

La prestación de guarderías está enfocada a cuidar y fortalecer la salud del niño, promoviendo de esta forma su adecuado desarrollo. También se pretende contribuir a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación, así como a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común, todo esto de manera sencilla y acorde a su edad, a los principios familiares y a la realidad social en la cual se encuentre inmerso el niño.

Los servicios de guardería infantil comprenden la guarda, custodia, el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y recreación de los menores. Estos servicios se proporcionarán a los menores desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años.

Para disfrutar del derecho de guarderías, las aseguradas deberán cubrir algunos requisitos, como son: presentar la documentación necesaria, someterse a los exámenes médicos necesarios, recoger a los niños dentro de los 60 minutos después al cierre de la guardería, entre algunos otros.

Discriminación contra la mujer

La discriminación constituye una de las afectaciones más graves a la dignidad humana. Su origen está en falsas creencias de superioridad de algunos grupos étnicos, raciales, sociales o con mayor capacidad económica sobre otros, que de manera injustificada ha permitido a unos pocos menospreciar y excluir a otros, respecto de ciertos derechos, prerrogativas o privilegios.

Ahora bien, como está mencionado en la CPEUM, al igual que en el artículo 3o. de la LFT, se impide al patrón establecer distinciones entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En muchas ocasiones, las personas encargadas de realizar las entrevistas a los candidatos para ocupar un puesto vacante incurren en conductas discriminatorias, al realizar preguntas acerca de la religión que profesa el solicitante, si la casa en la que vive es propia o rentada, el estado civil y, finalmente, en caso de ser mujer, si está embarazada.

Durante la relación laboral también se realizan actividades discriminatorias como el otorgar condiciones de trabajo distintas en virtud del sexo o religión o, incluso, llegan a despedir a una empleada por estar embarazada.

Al reformarse la LFT el 30 de noviembre de 2012, se incluyeron, en el artículo 133, fracciones XIV y XV, como prohibiciones al patrón las disposiciones siguientes:

1. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

2. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Ante el incumplimiento de tales disposiciones se impondrá una sanción de 50 a 2,500 veces el valor de la UMA.

Lo anterior, en virtud de que el artículo 56 de la LFT, a partir de su reforma, establece que las condiciones de trabajo estarán basadas en el **principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres,** en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por la propia ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones -entre otras causales- por las condiciones de embarazo.

Por las razones expuestas, los patrones deben evitar discriminar a sus empleadas, pues de comprobarse dicho acto podrán hacerse acreedores a la sanción antes descrita.

Avances en la normatividad aplicable a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012

La Dirección General de Normas de la Secretaría de Economía aprobó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012, cuya declaratoria de vigencia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de noviembre de 2012.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la igualdad laboral entre mujeres y hombres es un instrumento único en su género en América Latina que certifica a organizaciones públicas, sociales y privadas que incorporan prácticas laborales en materia de:

1. **Igualdad y no discriminación.** Adopción de políticas y acciones para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en:
   - **a)** Comunicaciones internas y externas.
   - **b)** Reclutamiento, selección y permanencia en el trabajo.
   - **c)** Salarios, incentivos y compensaciones.
   - **d)** Promoción vertical y horizontal.
2. **Previsión social.** Disfrute de las prestaciones y beneficios, sin ningún tipo de discriminación.
   - **a)** Esquemas y mecanismos que permitan conciliar la vida familiar y la vida laboral.
3. **Clima laboral.** Prácticas e indicadores para un ambiente de trabajo libre de violencia laboral y hostigamiento sexual.
   - **a)** Se mide la satisfacción de las y los trabajadores en el espacio laboral.
4. **Accesibilidad y ergonomía.** Espacios físicos y mobiliario adaptado a las necesidades de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y adultas mayores.

Su objetivo es establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres.

Su campo de aplicación son las organizaciones (empresas) que cuenten con los servicios de trabajadoras y trabajadores, sin importar su tamaño o actividad, en todo el territorio mexicano.

En la NMX-R-025-SCFI-2012 se establecen, entre otras, las definiciones siguientes:

1. **Acoso laboral:** Forma de violencia, psicológica o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón *mobbing.*
2. **Acoso sexual:** Forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
3. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social

o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

4. **Discriminación laboral directa:** Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.
5. **Discriminación laboral indirecta:** Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto de trabajo.

Convenio de colaboración

En agosto de 2014, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), la STPS y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) conjuntaron esfuerzos a fin de generar un convenio de colaboración para realizar, de manera coordinada, acciones tendientes a promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.

Las tres dependencias operaban los siguientes mecanismos:

Inmujeres

1. Documento del Modelo de Equidad de Género (MEG) de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012.
2. Listado de organizaciones certificadas en el MEG.

STPS

1. Norma Mexicana (NMX-R-025-SCFI-2012) para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Conapred

1. Guía de acción contra la discriminación Institución Comprometida con la Inclusión (Guía ICI)

Con el afán de recuperar la experiencia del MEG de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 y de la Guía ICI para avanzar hacia un mecanismo acorde con el estado actual del marco jurídico y los documentos de planeación nacional, se trabajó en el rediseño de los criterios de evaluación y se generó un nuevo instrumento denominado norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

La nueva NMX es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores para así lograr la certificación.

Esta certificación está dirigida a todos los **centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana**, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Pasos para obtener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación

En el DOF del 19 de octubre de 2015 se publicó la declaratoria de vigencia de la NMX-R-025-SCFI-2015 para entrar en vigor 60 días naturales posteriores a su publicación, esto es, el 18 de diciembre de 2015.

Con la observancia de esta NMX y el cumplimiento de ciertos requisitos se puede lograr la certificación, misma que está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad.

Para obtenerla, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de un tercero para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Paso 1.- Conocer los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación y realizar la autoevaluación conforme a lo siguiente:

1. **Campo de aplicación.** Pueden certificarse los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana.
2. **Requisitos.** El centro de trabajo deberá proporcionar evidencias de la implementación de prácticas laborales en materia de igualdad laboral y no discriminación que den cumplimiento a los requisitos, por medio de documentos, procesos e infraestructura, según corresponda.

   Existen tres tipos de requisitos:

a) Requisito de participación: constancia oficial con antigüedad máxima de seis meses de que no existe algún incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

b) Requisitos críticos: su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación, tienen un valor de 25 puntos.

c) Requisitos generales de certificación: son evaluados para alcanzar el resto del puntaje. La calificación mínima para obtener la certificación es de 70 puntos.

3. **Mejora continua.** Para fomentar la mejora continua el nivel del certificado se otorgará en cuatro niveles, de acuerdo con la existencia de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, las cuales son optativas y adicionales a los requisitos anteriores:

   a) Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo.

   b) Existencia de un 40% de mujeres en los puestos directivos.

   c) Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de las y los trabajadores.

   d) Contar con una figura mediadora u ombudsman.

   e) Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación dirigidos al personal y sus familias.

   Para ser acreedor a los distintos niveles, el centro de trabajo deberá proporcionar evidencias de la implementación de las medidas, según los criterios que aparecen en la Norma.

4. **Autoevaluación.** El centro de trabajo realizará un ejercicio de autoevaluación, con el objetivo de conocer la situación en la que se encuentra respecto al cumplimiento de los requisitos y, a partir de este diagnóstico, llevar a cabo los procesos y las prácticas necesarias para certificarse.

Paso 2.- Diagnóstico de autoevaluación.

1. Diseño, implementación y documentación de procesos y prácticas en igualdad laboral y no discriminación. Tras conocer y analizar detalladamente los requisitos, el centro de trabajo diseñará, implementará y documentará los procesos y las prácticas necesarias para dar cumplimiento a los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

   Esto puede implicar hacer modificaciones en la manera en que operan diversos procedimientos dentro de la organización, para adaptarlos a los criterios que se establecen en la norma, ya que la finalidad del instrumento es lograr un cambio en la cultura laboral, de manera que todo el personal tenga las mismas oportunidades para desarrollarse profesionalmente; y que esto se

logre en corresponsabilidad con su vida personal, dentro de un centro de trabajo libre de violencia y discriminación.

Finalmente, las organizaciones públicas, privadas y sociales que hayan obtenido el certificado con base en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 durante los años 2014 y 2015, en el momento en el que le corresponda recibir la auditoría de vigilancia deberán de actualizarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

Las organizaciones públicas, privadas y sociales que hayan recibido su auditoría de vigilancia con base en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 durante los años 2014 y 2015, deberán de actualizarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en un plazo máximo de 24 meses a partir de la fecha de su auditoría.

El 2 de julio de 2019, la STPS publicó en el DOF el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar (Decreto).

Dichas modificaciones tienen propósito de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del hogar y reconocer sus derechos, a fin de garantizar que no estén en un régimen especial y discriminatorio.

Definición de persona trabajadora del hogar

En términos del artículo 331 de la LFT, se entiende por persona trabajadora del hogar aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la LFT, en cualquiera de las siguientes modalidades:

1. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.
2. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.
3. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

Quiénes no se consideran personas trabajadoras del hogar

El artículo 332 de la LFT, señala que no se consideran personas trabajadoras del hogar las siguientes:

1. Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica.
2. Quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.

Formalidades para la contratación de trabajadores del hogar

Los artículos 331-Bis y 331-Ter a la LFT, regulan la contratación formal de las personas trabajadoras del hogar en los términos siguientes:

Contratación de adolescentes para el trabajo del hogar

De acuerdo con el artículo 331-Bis de la LFT, se prohíbe la contratación para el trabajo del hogar de adolescentes menores de 15 años de edad. En el caso de adolescentes mayores de 15 años, para su contratación el patrón deberá observar lo siguiente:

1. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública, por lo menos dos veces al año.
2. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las seis horas diarias de labor y 36 horas semanales.
3. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de 15 años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.

En caso de que el adolescente habite en el domicilio en donde realiza sus actividades y preste sus servicios para una sola persona, deberá garantizarse que el espacio en donde se aloje sea seguro.

Contratación de personas para el trabajo del hogar

El artículo 331-Ter de la LFT dispone que el trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, el cual deberá contener como mínimo los siguientes requisitos:

1. Nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar.
2. Dirección del lugar de trabajo habitual.
3. Fecha de inicio del contrato y su duración, en caso de contratación por tiempo determinado.
4. Tipo de trabajo por realizar.
5. Remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos.
6. Horas de trabajo.
7. Vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diario y semanal.
8. Suministro de alimentos y alojamiento, cuando sea el caso.

9. Condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo.

10. Herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales.

Prohibición de discriminación

Conforme al artículo 331-Ter de la LFT, se prohíbe solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; asimismo, no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada; de ser el caso, el despido se presumirá como acto de discriminación.

Además, dispone que el contrato de trabajo se deberá establecer sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes.

Por otra parte, establece la prohibición de todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1o. de la CPEUM y 1o., fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.

Condiciones generales de trabajo

De acuerdo con los artículos 333 al 336 de la LFT, las personas trabajadoras del hogar, por la naturaleza de sus actividades, están sujetas a las condiciones generales de trabajo siguientes:

1. Jornada de trabajo.

2. Días de descanso.

3. Salario.

4. Vacaciones y prima vacacional.

5. Aguinaldo.

6. Otras prestaciones.

Jornada de trabajo

El artículo 333 de la LFT dispone que la jornada diaria diurna de las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades no puede exceder de las ocho horas diarias que consigna el artículo 61 del mismo ordenamiento. Además, señala que deben disfrutar de un descanso mínimo diario

nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

El mismo artículo establece la obligación para las personas trabajadoras del hogar de cumplir con las horas fijadas como jornada laboral.

Por otra parte, cuando los trabajadores domésticos no habiten en el lugar donde presten sus servicios, el patrón puede establecer una jornada de trabajo conforme a los artículos 60 y 61 de la LFT.

Tiempo extraordinario

El segundo párrafo al artículo 333 de la LFT, señala que los periodos durante los cuales las personas trabajadoras del hogar no disponen libremente de su tiempo y permanecen en el hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo y/o cuando se excedan las horas establecidas en la LFT para cada tipo de jornada, deben considerarse como horas extra, conforme a los artículos 58 a 68 de la LFT.

Días de descanso

Según el artículo 336 de la LFT las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes puede acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

En caso de que las personas trabajadoras del hogar laboren los días de descanso semanal o los días de descanso obligatorio, se aplicarán las reglas que consignan los artículos 73 y 75 de la LFT, respectivamente.

Salario

El artículo 334 de la LFT establece que, salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar comprenderá, además del pago en efectivo, lo siguiente:

1. Los alimentos.

2. La habitación.

En este sentido, los alimentos y la habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

El salario a que tienen derecho las personas trabajadoras del hogar, además del efectivo, también podrá liquidarse a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, previo consentimiento del trabajador.

Vacaciones y prima vacacional

El artículo 336-Bis a la LFT, señala como prestación laboral para las personas trabajadoras del hogar el disfrute de vacaciones y el pago de la prima vacacional de acuerdo con lo dispuesto de forma general para el resto de los trabajadores en el título tercero, capítulo IV, de la LFT.

Aguinaldo

El artículo 334-Bis a la LFT, dispone que las personas trabajadoras del hogar cuentan, entre otras prestaciones, con un aguinaldo anual, el cual se calculará en términos del artículo 87 de la LFT, equivalente a 15 días de salario, por lo menos, y que deberá pagarse antes del 20 de diciembre.

En caso de que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado.

Otras prestaciones

Alimentos

El primer párrafo del artículo 334 de la LFT para indicar que las personas empleadoras garantizarán en todos los casos los alimentos para las personas trabajadoras del hogar.

Asimismo, el segundo párrafo del artículo 331-Ter de la LFT establece que los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deben ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad que los destinados al consumo de la persona empleadora.

Habitación

El segundo párrafo al artículo 334 de la LFT, dispone que en aquellos casos en los que la persona trabajadora resida en el domicilio donde realice sus actividades le será garantizada además de los alimentos, la habitación.

Uniforme

El artículo 331-Ter a la LFT establece que en caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora.

Personas migrantes trabajadoras del hogar

En términos del artículo 337-Bis a la LFT las personas migrantes trabajadoras del hogar, además de lo dispuesto en el título sexto, capítulo XIII, de la LFT, se regirán por las disposiciones de los artículos 28 y 28-A del mismo ordenamiento, en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Rescisión y terminación de las relaciones de trabajo

En términos del artículo 341 de la LFT, se considerarán causales de rescisión de la relación de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en los artículos 47 y 51 de la LFT.

También se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar las previstas en la LFT, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme al artículo 1o. de la CPEUM y la legislación aplicable.

Según el artículo 342 de la LFT, las personas trabajadoras del hogar podrán dar por terminada la relación de trabajo en cualquier tiempo, dando aviso a la persona empleadora con al menos ocho días de anticipación.

El artículo 343 de la LFT indica que el patrón podrá dar por terminada la relación laboral dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del trabajo sin responsabilidad alguna; y en cualquier momento, dando aviso a la persona trabajadora del hogar con ocho días de anticipación, además de pagar la indemnización que corresponda de conformidad con los artículos 49, fracción IV, y 50.

La economía de nuestro país y la necesidad de tener mejores condiciones de vida han obligado a los menores a incorporarse en la vida laboral; sin embargo, en muchas ocasiones su trabajo es mal remunerado y utilizado en actividades riesgosas o que perjudican su salud.

Por ello, la LFT ha establecido normas específicas para regular el trabajo de menores; sin embargo, dicha normativa no ha eliminado el uso indebido o inadecuado por parte de los patrones hacia los trabajadores menores.

Por esta razón, en el DOF del 12 de junio de 2015 se publicó el Decreto por el que se reformaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores, mismo que entró en vigor el 13 de junio de 2015. Dichas reformas son producto del Decreto por el que se reformó la fracción III del Apartado A del artículo 123 de la CPEUM, publicado en el DOF el 17 de junio de 2014, en el cual se estableció la edad de 15 años como mínima para trabajar.

Trabajadores que se consideran menores para efectos laborales

Los artículos 123, Apartado A, fracción III, de la CPEUM y 22 de la LFT estipulan que está prohibida la utilización del trabajo de los menores de 15 años y de los mayores de esta edad y menores de 16 años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo en los casos que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Menores que requieren autorización de los padres para trabajar

La LFT establece que, para tener una relación laboral, los mayores de 15 y menores de 16 años requerirán autorización de los padres o tutores y, a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del inspector de trabajo o de la autoridad política.

Examen médico a trabajadores menores de 18 años

Conforme al artículo 174 de la LFT, los mayores de 15 años y menores de 18 deberán contar con un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes.

Sin estos requisitos, los menores de 18 años no podrán laborar, es decir, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Condiciones de trabajo de los menores de edad

Al igual que en las relaciones laborales celebradas con mayores de edad, las realizadas con menores estarán sujetas a una serie de condiciones laborales, pues de ellas derivan los derechos y las obligaciones de las partes.

Para dar inicio a la relación de trabajo entre un menor de 18 años de edad y el patrón, ambos deberán firmar un contrato laboral en el que se establezcan las condiciones conforme a las cuales se llevará a cabo la prestación de servicios; entre otras, las siguientes:

1. Datos del trabajador y del patrón.
2. Duración de la relación de trabajo, ya sea por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.
3. Servicio que se va a prestar.
4. Duración de la jornada de trabajo. Al respecto, el artículo 177 de la LFT estipula que para los menores de 16 años de edad, el horario de labores no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos se disfrutará de reposos de una hora, por lo menos.
5. Forma y monto del salario.
6. Día y lugar de pago.
7. Términos de capacitación y adiestramiento.
8. Las demás condiciones de trabajo que acuerden las partes.

Derechos de los trabajadores menores de 16 años

En términos del artículo 177 de la LFT, los trabajadores menores de 16 años tienen los derechos específicos siguientes:

1. Jornada de trabajo no mayor de seis horas, la cual se dividirá en dos periodos de trabajo, de tres horas cada uno.
2. Reposo de por lo menos una hora, que se disfrutará entre cada periodo de trabajo.

Derechos de los trabajadores menores de 18 años

En este rango de edad, los derechos de los menores son los siguientes:

1. Periodo vacacional de 18 días laborables y prima vacacional (artículos 179 y 80 de la LFT).
2. Afiliarse al IMSS e Infonavit (artículos 12, fracción I, de la LSS y 29, fracciones II y III, de la Ley del Infonavit).
3. Participación en las utilidades de la empresa (artículo 117 de la LFT).
4. Pago de horas extra al 200% del salario que corresponda a las horas de la jornada (artículo 178 de la LFT).
5. Pago de salario de los días domingos y de descanso conforme a los artículos 73 y 75 de la LFT.
6. Asociarse a un sindicato (artículos 362 y 372 de la LFT).
7. Capacitación y adiestramiento (artículo 153-A de la LFT).
8. Irrenunciabilidad al salario (artículo 99 de la LFT).

Lo anterior significa que la jornada de trabajo y los descansos de los trabajadores mayores de 16 a 18 años de edad será igual a la de los trabajadores mayores de edad.

Actividades en las que no se podrá utilizar el trabajo de menores

El artículo 175 de la LFT, precisa que el trabajo de los menores de 18 años no podrá ser utilizado en las actividades siguientes:

1. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
2. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio.
3. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.
4. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar so-

bre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos del artículo 176 de la LFT.

5. En caso de declaratoria de contingencia sanitaria

Labores peligrosas e insalubres

El artículo 175, fracción IV, de la LFT prohíbe a los patrones utilizar el trabajo de menores de 18 años en labores peligrosas e insalubres.

Para efectos de lo anterior, el artículo 176 indica las actividades que se considerarán peligrosas e insalubres.

A continuación, se enlistan las actividades se consideran peligrosas e insalubres y establece las restricciones considerando la edad del menor:

1. Exposición a:

- **a)** Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.
- **b)** Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.
- **c)** Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.
- **d)** Fauna peligrosa o flora nociva.

2. Labores:

- **a)** Nocturnas industriales o el trabajo después de las veintidós horas.
- **b)** De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.
- **c)** En altura o espacios confinados.
- **d)** En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.
- **e)** De soldadura y corte.
- **f)** En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.
- **g)** En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).
- **h)** Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.
- **i)** Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.
- **j)** Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.

k) Productivas de la industria tabacalera.

l) Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.

m) En obras de construcción.

n) Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.

ñ) Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.

o) Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.

p) En buques.

q) En minas.

r) Submarinas y subterráneas.

s) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

3. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema musculo-esquelético.

4. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.

5. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.

6. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.

7. Uso de herramientas manuales punzocortantes.

Disposiciones aplicables a los menores de 18 años en caso de contingencia sanitaria

De acuerdo con el artículo 175, último y penúltimo párrafos de la LFT, en caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de 18 años.

En estos casos, los trabajadores que se encuentren en el supuesto anterior no deberán sufrir perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Además, si en la declaratoria de contingencia sanitaria se ordena la suspensión general de labores, se deberá pagar a los menores de 18 años una indemnización equivalente a un día de SMG vigente por cada día que dure la suspensión, sin que la indemnización exceda de un mes, tal como lo establece el artículo 429, fracción IV, de la LFT.

Actividades no consideradas trabajo de menores por estar sujetas a supervisión de los padres

En términos del artículo 175-Bis de la LFT no se considerará trabajo de los menores de 15 años, cuando las actividades que realicen estén relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, siempre que estas actividades se realicen bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, pero además esas actividades deben sujetarse a las siguientes reglas:

1. La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez.
2. Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y, en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos.
3. Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de quince y menor de dieciocho años.

Sanción a los patrones que violen las normas que rigen el trabajo de los menores

El artículo 995 de la LFT dispone que al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores, se le impondrá una multa de 50 a 2,500 veces el valor de la UMA.

Consecuencias por contratar a menores de 15 años

En términos del artículo 23 de la LFT, cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 15 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995-Bis de la misma ley, esto es, se le castigará con prisión de uno a cuatro años y multa de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA.

En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.

El mismo precepto 23 fue reformado con objeto de prohibir el trabajo de menores de 18 años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral.

Se entiende por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado.

Cuando los menores de dieciocho años realicen alguna actividad productiva de autoconsumo, bajo la dirección de integrantes de su círculo familiar o tutores, estos tendrán la obligación de respetar y proteger los derechos humanos de los menores y brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que los mismos concluyan, por lo menos, su educación básica obligatoria.

Registros y documentación de menores a disposición de la autoridad laboral

Los patrones que tengan a su servicio menores de 18 años, están obligados, según el artículo 180, fracción II, de la LFT, a llevar y tener a disposición de la autoridad competente, los registros y documentación comprobatoria en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquellos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.

Contratación de trabajadores extranjeros en México y prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana

Cuando los patrones decidan contratar personal de otros países deben considerar las restricciones que la legislación ha establecido para preferir a los mexicanos respecto de los extranjeros en igualdad de circunstancias.

También se deben tomar en cuenta las obligaciones laborales y migratorias que adquieren al contratar trabajadores con esta categoría.

De acuerdo con el artículo 30 de la CPEUM, la nacionalidad mexicana se adquiere por nacimiento o por naturalización, conforme a lo siguiente:

Son mexicanos por nacimiento:

1. Los que nazcan en territorio de la República, sea cual fuere la nacionalidad de sus padres.
2. Los que nazcan en el extranjero, hijos de padres mexicanos nacidos en territorio nacional, de padre mexicano nacido en territorio nacional, o de madre mexicana nacida en territorio nacional.
3. Los que nazcan en el extranjero, hijos de padres mexicanos por naturalización, de padre mexicano por naturalización, o de madre mexicana por naturalización.
4. Los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas, sean de guerra o mercantes.

Son mexicanos por naturalización:

1. Los extranjeros que obtengan de la Secretaría de Relaciones carta de naturalización.
2. La mujer o el varón extranjeros que contraigan matrimonio con varón o con mujer mexicanos, que tengan o establezcan su domicilio dentro del territorio nacional y cumplan con los demás requisitos que al efecto señale la ley.

De esta manera, cualquier persona que se encuentre en territorio nacional y que no tenga la nacionalidad mexicana en los términos referidos, se considerará extranjera.

Por su parte, el artículo 33, primer párrafo, de la CPEUM establece lo siguiente:

> ***33.*** *Son personas extranjeras las que no posean las calidades determinadas en el artículo 30 constitucional y gozarán de los derechos humanos y garantías que reconoce esta Constitución.*

Según se aprecia, los extranjeros pueden gozar de los derechos y las garantías que la CPEUM confiere a cualquier mexicano; por tanto, estas personas estarán en total libertad de realizar las actividades lícitas que deseen y, en caso de que se subordinen por una relación de trabajo, se les deberán otorgar los derechos laborales que estipula el artículo 123, Apartado A, de la CPEUM.

Es de mencionar que la relación de trabajo de los extranjeros también se debe regular por las disposiciones de la LFT, pues esta ley es de observancia general en toda la República Mexicana y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la CPEUM.

Preferencia de trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros

Conforme al artículo 32, último párrafo, de la CPEUM, los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones de gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano.

En este sentido, el artículo 7o. de la LFT establece las reglas que se deben observar en la contratación de los extranjeros, de acuerdo con lo siguiente:

1. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear 90% de trabajadores mexicanos, por lo menos.
2. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada; en este caso, el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda de 10% de los de la especialidad.
3. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.
4. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No aplica lo antes señalado a los directores, administradores y gerentes generales.

Derechos laborales de trabajadores extranjeros

Como se indicó, los trabajadores extranjeros contarán con los mismos derechos laborales consignados en el artículo 123, Apartado A, de la CPEUM; de ahí que el vínculo laboral se debe regular por las disposiciones de la LFT.

Por lo antes mencionado, la relación de trabajo de extranjeros se regirá por las mismas disposiciones aplicables para los trabajadores mexicanos, esto es, recibirán los mismos derechos y deberán cumplir con las mismas obligaciones laborales.

A continuación, enlistamos los principales derechos que se deben otorgar a los trabajadores extranjeros:

Derecho	*Descripción*	*Artículos de la LFT*
Pago del salario	Es la remuneración que se le entrega al trabajador por el trabajo desempeñado en la fecha o el lugar convenido o acostumbrado, misma que se puede fijar por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.	82 y 83
Día de descanso	Deberá concederse a los trabajadores un día de descanso semanal con goce de salario íntegro por cada seis días laborados.	69
Otorgar a los trabajadores un periodo anual de vacaciones	Los trabajadores con más de un año de servicios tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas, que se otorgarán de acuerdo con la antigüedad que se tenga en la empresa. El periodo vacacional no podrá ser inferior a seis días laborables y se aumentará en dos días hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios; y después del cuarto año aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.	76
Pago de un aguinaldo o gratificación anual	Es el pago que debe realizar el patrón, equivalente a 15 días de salario, por lo menos. Dicha obligación deberá cubrirse antes del 20 de diciembre de cada año, es decir, a más tardar el 19 de diciembre, considerando que los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo, conforme al tiempo que hubieran trabajado.	87
Pago de prima vacacional	Los trabajadores deberán recibir el pago de una prima vacacional no menor al 25% sobre los salarios que les corresponda durante el periodo de vacaciones.	80
Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades	Entregar a los trabajadores el reparto de las utilidades que la empresa haya generado. El reparto deberá realizarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.	117

Restricción sindical para los trabajadores extranjeros

Los trabajadores extranjeros tienen los mismos derechos que los trabajadores mexicanos; no obstante, respecto al ámbito sindical la ley laboral dispone una limitación para ellos.

Lo anterior, toda vez que el artículo 372 de la LFT precisa que los extranjeros no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

Disposiciones aplicables ante el Instituto Nacional de Migración (INM) por la contratación de trabajadores extranjeros

El INM es un órgano administrativo desconcentrado de la Administración Pública Federal, dependiente de la Secretaría de Gobernación (Segob), el cual aplica la legislación migratoria vigente.

En este sentido, el INM pretende fortalecer la protección de los derechos y la seguridad de los migrantes nacionales y extranjeros, reconociéndolos como sujetos de derecho, a través de una gestión migratoria eficiente, con base en el marco legal y con pleno respeto a la dignidad humana.

Los trámites que se deben ingresar ante el INM por la contratación de extranjeros son los siguientes:

1. Obtención de constancia de inscripción del empleador.
2. Actualización de constancia de inscripción del empleador.
3. Obtención de permiso de trabajo.

Obtención del permiso de trabajo

De acuerdo con el artículo 57 de los Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios (Lineamientos), publicados en el DOF del 8 de noviembre de 2012 y modificados el 7 de enero de 2014, 17 de mayo y 30 de septiembre de 2016, el permiso de trabajo o el otorgamiento de una condición de estancia que implique realizar actividades remuneradas, se sujetará al cumplimiento de las cuotas que la Segob fije previa opinión de la STPS y publique en el DOF.

Las cuotas determinan el número máximo de personas extranjeras que ingresan al territorio nacional para trabajar o que obtienen un permiso de trabajo, ya sea en general por actividad económica o por zona de residencia. En los casos que no se determinen cuotas, la autorización de permiso de trabajo o el otorgamiento de la condición de estancia dependerán de la existencia de una oferta de empleo.

Es importante mencionar que las cuotas antes señaladas no han sido publicadas, por lo que para obtener el permiso de trabajo sólo bastará con que se cuente con una oferta de empleo.

Extranjeros que cuentan con permiso de trabajo

El artículo 60 de los Lineamientos dispone que los extranjeros que cuenten con las siguientes condiciones de estancia podrán contar con permiso de trabajo de acuerdo con lo siguiente:

1. **Residente temporal cuando se adquiera por oferta de empleo.** Autoriza al extranjero para permanecer en el país por un tiempo no mayor a cuatro años, con la posibilidad de obtener un permiso para trabajar a cambio de una remuneración en el país, sujeto a una oferta de empleo con derecho a entrar y salir del territorio nacional cuantas veces lo desee.
2. **Residente permanente.** Autoriza al extranjero para permanecer en el territorio nacional de manera indefinida, con permiso para trabajar a cambio de una remuneración en el país.
3. **Visitante con permiso para realizar actividades remuneradas.** Autoriza al extranjero que cuente con una oferta de empleo, con una invitación por parte de alguna autoridad o institución académica, artística, deportiva o cultural por la cual perciba una remuneración en el país, o venga a desempeñar una actividad remunerada por temporada estacional en virtud de acuerdos interinstitucionales celebrados con entidades extranjeras, para permanecer en territorio nacional por un tiempo ininterrumpido no mayor a 180 días, contados a partir de la fecha de entrada.
4. **Visitante trabajador fronterizo.** Autoriza al extranjero que sea nacional de los países con los cuales México comparte límites territoriales, para permanecer hasta por un año en las entidades federativas que determine la Segob. El visitante trabajador fronterizo contará con permiso para trabajar a cambio de una remuneración en el país, en la actividad relacionada con la oferta de empleo que tenga y con derecho a entrar y salir del territorio nacional cuantas veces lo desee.
5. **Visitante por razones humanitarias.** Se autorizará esta condición de estancia a los extranjeros que se encuentren en cualquiera de los siguientes supuestos:
   - **a)** Ser ofendido, víctima o testigo de algún delito cometido en territorio nacional.
   - **b)** Ser niña, niño o adolescente migrante no acompañado.
   - **c)** Ser solicitante de asilo político, de reconocimiento de la condición de refugiado.

Las niñas, niños y adolescentes no cuentan con permiso de trabajo, aun cuando sean titulares de alguna de las condiciones de estancia señaladas en los puntos anteriores.

Sólo en la condición "residente temporal" se deberá realizar el "Trámite sobre permiso de trabajo en la modalidad de obtención de permiso de trabajo", pues en las demás condiciones está implícito el permiso para trabajar en el país.

Obtención de constancia de inscripción del empleador

Según el artículo 166 del Reglamento de la Ley de Migración, las personas físicas y morales que contraten personal extranjero, o que emitan oferta de empleo a una persona extranjera, deberán promover ante el INM la obtención de constancia de inscripción del empleador.

La constancia de inscripción del empleador les permitirá acreditar su personalidad jurídica y facultades, de tal manera que en trámites subsecuentes en los que funjan como oferentes de trabajo o promoventes, sólo requerirán presentar la constancia actualizada para efecto de acreditar personalidad jurídica y facultades del representante legal.

Para obtener la constancia de inscripción del empleador se deberán entregar los documentos siguientes:

1. Personas morales:

- **a)** Acta constitutiva o el instrumento público en el que se acredite la legal existencia de la persona moral, así como sus modificaciones.
- **b)** Instrumento público en el que conste el tipo de poder o mandato y las facultades conferidas a los representantes legales o a los apoderados, si el acta constitutiva no los contiene.
- **c)** Identificación oficial vigente del representante o apoderado legal.
- **d)** Comprobante de domicilio de la persona moral, cuya fecha de expedición no exceda de 30 días.
- **e)** Constancia de inscripción en el RFC y constancia emitida por autoridad competente, sobre la presentación de la última declaración de impuestos.
- **f)** Lista de empleados y su nacionalidad.

2. Personas físicas:

- **a)** Identificación oficial vigente.
- **b)** Comprobante de domicilio cuya fecha de expedición no exceda de 30 días.

c) Constancia de inscripción en el RFC y constancia emitida por el SAT, sobre la presentación de la última declaración de impuestos.

Además, se deberá requisitar el "Formato migratorio para trámites de empresas o personas que tienen a su cargo o responsabilidad a extranjeros".

El artículo 64 de los Lineamientos precisa que este trámite se puede presentar en las oficinas de atención del INM; no obstante, en el portal de Internet del instituto se ofrece un formulario para presentar el trámite de manera electrónica.

Actualización de constancia de inscripción del empleador

En términos del artículo 166, párrafos último y penúltimo, del Reglamento de la Ley de Migración, los empleadores deberán notificar dentro de los 30 días naturales a que ocurran los cambios de domicilio o de representante o apoderado legal.

Además, deberán actualizar anualmente la última declaración de impuestos.

En la actualización de la constancia se deberá cumplir con lo siguiente:

1. En caso de cambio de representante legal o apoderado, deberán presentar:

a) Instrumento público en el que conste el tipo de poder o mandato y las facultades conferidas a los representantes legales o a los apoderados, si el acta constitutiva no los contiene.

b) Identificación oficial vigente del representante o apoderado legal.

2. En caso de cambio de domicilio, se entregará comprobante de domicilio cuya fecha de expedición no exceda de 30 días naturales.

3. Para la actualización anual de la declaración de impuestos, se entregará constancia de la presentación de la última declaración de impuestos.

En todos los casos, se deberá requisitar el "Formato migratorio para trámites de empresas o personas que tienen a su cargo o responsabilidad a extranjeros".

De acuerdo con el artículo 65 de los Lineamientos, este trámite se puede presentar en las oficinas de atención del INM; no obstante, en la página de Internet del instituto se ofrece un formulario para presentar el trámite de manera electrónica.

Prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana

En términos del artículo 28 de la LFT, en la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por la propia LFT, se observará lo siguiente:

1. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de la LFT, relativas al contrato, las siguientes:
   - **a)** Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;
   - **b)** Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;
   - **c)** La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y
   - **d)** Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.
2. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;
3. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación del Tribunal, el cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará;

   En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, el Tribunal fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante el mismo Tribunal el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;
4. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y
5. Una vez que el patrón compruebe ante el Tribunal que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.

Normas para reclutar trabajadores mexicanos para empleo en el exterior mediante acuerdo entre los gobiernos mexicano y del exterior

Según el artículo 28-A de la LFT, en el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes:

1. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;
2. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;
3. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;
4. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales; y
5. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.

Normas para reclutar trabajadores para empleo en el extranjero mediante intermediario laboral

Por disposición establecida en el artículo 28-B de la LFT, en el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:

1. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;
2. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:
   - **a)** La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y
   - **b)** Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio.
3. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.

En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.

La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones antedichas.

El trabajo de los comisionistas no reviste condiciones generales de trabajo especiales, salvo en la determinación del salario para efectos indemnizatorios; sin embargo, el tema hoy en día resulta complicado, pues se ha vuelto controversial, por una parte se discute la calidad de trabajador o bien de comisionista mercantil, y de ahí se deriva la obligatoriedad o no de inscribirlos ante el IMSS.

Por lo anterior, los empresarios se enfrentan con la disyuntiva acerca de contratar a los comisionistas mediante un contrato laboral; o uno de comisión mercantil y determinar la mejor opción para ellos.

Empero, no siempre la opción elegida es la correcta, pues en ocasiones se cae en simulaciones para evitar la carga laboral; no obstante, es mejor que se analice la situación de los comisionistas y se les dé el tratamiento adecuado para evitar problemas tanto con las autoridades laborales como con el IMSS y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

¿Qué es un comisionista?

El vocablo comisión surge por vez primera en el derecho canónico y es definido como aquella delegación otorgada a jueces nombrados para juzgar sobre una causa determinada.

El comisionista, según el *Diccionario de la Real Academia Española*, es "la persona que se emplea en desempeñar comisiones mercantiles". El concepto de comisionista también se define como la persona que media en un negocio o compra a cambio de una comisión.

En la actualidad existen dos tipos de comisionistas: los laborales y los mercantiles, y su tratamiento es distinto, por lo cual es importante conocer las características de cada uno de ellos.

Comisionista laboral

En términos del artículo 285 de la LFT, los comisionistas laborales son los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, y serán considerados trabajadores de las empresas en las que

presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no realicen el trabajo personalmente o que sólo intervengan en operaciones aisladas.

Características de la relación laboral

Como se observa en la definición, los comisionistas laborales son considerados trabajadores de la empresa, por tanto, al estar subordinados al patrón deberán cumplir un horario de trabajo, presentar reportes diarios de venta, usar las instalaciones para realizar sus actividades y gozar de las prestaciones mínimas que la LFT otorga.

La prestación del servicio se formalizará por escrito a través de la celebración de un contrato individual de trabajo, a fin de constatar que el comisionista se obliga a prestar a la empresa un servicio personal subordinado mediante una retribución periódica convenida.

Es importante mencionar que el contrato laboral puede ser celebrado por tiempo determinado o indeterminado, dependiendo de las necesidades de la empresa contratante.

Los bienes, mercancías o servicios que ofrezca el comisionista estarán sujetos a las condiciones y a los precios señalados por la misma empresa, la cual a su vez le indicará las zonas de venta donde tendrá competencia.

Por otro lado, la LFT permite a un mismo comisionista prestar servicios a dos o más patrones, lo cual no significa que ese trabajador caiga en una concurrencia desleal; es decir, que ofrezca productos iguales de empresas competidoras entre sí, lo cual deberá evitarlo.

Cabe destacar que la prestación del servicio es personal y, por tanto, no es realizable mediante terceros.

Retribución de la prestación del servicio

De acuerdo con los artículos 286 al 289 de la LFT, los patrones podrán fijar la remuneración o salario de los comisionistas laborales bajo alguna de las modalidades siguientes:

1. Salario por comisión. Aquí se calcula una prima sobre el valor de las mercancías vendidas o colocadas, es decir, constituye un porcentaje determinado en relación con el número y el valor de las operaciones que el trabajador por comisión concrete. Dicho porcentaje, que tanto patrón como empleado fijan convencionalmente, será:

   a) Una prima única, fijada cuando se perfecciona la operación.

b) El pago inicial o anticipo, si se trata de una operación con sistema de pago mediante abonos, en la cual el derecho del comisionista a recibir su prima nace en el momento mismo en que se perfecciona ésta.

c) Los pagos periódicos, en el caso de ventas a plazos o en abonos, supuesto en el cual el derecho nace cuando los pagos se efectúan.

d) La combinación de pagos iniciales y periódicos.

En el caso de que se cancelen transacciones u operaciones pactadas en plazos o en abonos, el patrón no podrá reclamar las primas concedidas a los comisionistas, pues en términos del artículo 288 de la LFT, las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse o descontarse si después se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

De lo anterior se interpreta que cuando se cancelan operaciones a crédito, el trabajador comisionista no pierde el derecho a cobrar las comisiones por los pagos no realizados con motivo de la anulación, lo cual representa un beneficio del comisionista laboral.

2. Salario de garantía. Algunas empresas remuneran con comisiones a sus trabajadores de tal carácter; no obstante, reconocen el derecho a un salario de garantía y si las comisiones que devengan no alcanzan el monto del mismo, les otorgan el diferencial, lo cual significa que los comisionistas reciben como percepción mínima el importe del salario de garantía acordado.

Sin embargo, la práctica más utilizada es la de remunerar al comisionista con un salario de garantía equivalente al salario mínimo de la región económica en la que labore y adicionalmente se le otorga un porcentaje por venta efectuada. En consecuencia dichos trabajadores perciben salarios mixtos debido a que su salario se conforma por una parte fija y otra variable.

Derechos de los comisionistas

La LFT otorga, entre otros, los derechos siguientes a los comisionistas laborales:

1. Como una garantía, la LFT en su artículo 290 señala que el comisionista no podrá ser removido de la zona o ruta que se le haya asignado sin su consentimiento, pues en caso contrario el patrón estará incurriendo en una causal de rescisión. Es importante destacar que aun cuando se convenga en el contrato individual de trabajo que sí se puede modificar la ruta o zona del comisionista, dicho acuerdo no tendrá validez puesto que quebranta lo dispuesto por la ley laboral.

2. Como cualquier otro trabajador, el comisionista tiene derecho a disfrutar de las prestaciones otorgadas por la empresa tales como periodo y prima vacacional, aguinaldo, participación en las utilidades de la empresa, prima de antigüedad y, en su momento, la indemnización correspondiente, la cual será calculada en

términos del artículo 289 de la LFT, el mismo que establece que se determinará con base en el promedio anual de percepciones del trabajador.

3. Constituye una causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo de los comisionistas, la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que existan circunstancias que justifiquen tales hechos. Se debe mencionar que lo anterior no procederá cuando la reducción de ingresos sea atribuible a una temporada baja para el negocio en el cual el trabajador presta sus servicios.
4. En su calidad de trabajador, el comisionista deberá ser inscrito ante el IMSS e Infonavit, a fin de que pueda gozar de su derecho a la seguridad social a través de las prestaciones en especie y en dinero que le correspondan, así como la posibilidad de obtener un crédito para vivienda otorgado por el Infonavit.

Comisionista mercantil

Los comisionistas mercantiles son los agentes de comercio, de seguros, vendedores, entre otros que realizan por mandato actividades de comercio, es decir, de comisión mercantil, en términos de los artículos 75 y 273 del Código de Comercio (CC).

Para que se dé la comisión mercantil es preciso que existan dos partes, que son:

1. Comitente. Es la persona que confiere la comisión mercantil.
2. Comisionista. Es la persona que desempeña la comisión mercantil.

En términos del artículo 285 de la LFT, la comisión mercantil surge cuando los comisionistas no ejecuten personalmente el trabajo, o cuando intervengan sólo en operaciones aisladas.

Se debe entender que no se realiza personalmente el trabajo cuando el comisionista constituye una empresa poseedora de elementos propios para cumplir el acto encomendado, y además está en posibilidades de prestar servicios al público en general.

En la comisión mercantil surge sólo una relación para uno o varios actos aislados que propician accidentalmente una dependencia entre comitente y comisionista; es decir, los contratos mercantiles se suscriben para realizar determinadas transacciones u operaciones y su periodo de vigencia concluye cuando éstas finalizan.

El comisionista para realizar su encargo no necesitará poder constituido en escritura pública, pues basta con que lo reciba por escrito o de palabra, sin embargo, cuando sea de palabra se debe ratificar éste por escrito. No obstante, el comisionista es libre de aceptar o no el encargo que le hizo el comitente, pero cuando se rehúse a realizar el encargo avisará tal hecho al comitente.

Es importante mencionar que se contratan los servicios de los comisionistas mercantiles, a través de los contratos de comisión mercantil.

En términos del artículo 280 del CC, el comisionista mercantil debe desempeñar por sí los encargos que recibe, y no puede delegarlos sin estar autorizado para ello; sin embargo, bajo su responsabilidad podrá emplear, en el desempeño de su comisión, dependientes en operaciones subalternas que, según costumbre, se confíen a éstos.

Es importante mencionar que a diferencia del comisionista laboral, el mercantil podrá desempeñar su comisión en nombre propio o en el de su comitente, de acuerdo con lo estipulado en el contrato respectivo. En caso de que el comisionista formalice en nombre propio, tendrá acción y obligación directamente con las personas con quienes contrate, ahora, en caso de que actúe en nombre del comitente, no contraerá obligación propia, caso en el cual los derechos y obligaciones de aquél se regirán como las propias del mandatario mercantil.

El comisionista mercantil, en el desempeño de su encargo, debe atender las instrucciones recibidas del comitente y en ningún momento procederá en contra de ellas.

En los aspectos no previstos en el contrato mercantil, el comisionista deberá consultar al comitente, sin embargo, cuando no pueda localizarlo, o bien tenga autorización para actuar por su cuenta se manejará con prudencia, cuidando del negocio encomendado como si fuera el propio.

Algo relevante de comentar, es que en términos del artículo 301 del CC, el comisionista mercantil no podrá, sin autorización del comitente, prestar ni vender fiado o a plazos, pudiendo en estos casos el comitente, exigirle el pago de contado, dejando a favor del comisionista cualquier interés o ventaja que resulte de dicho crédito a plazo. Ahora bien, cuando el comisionista, con la debida autorización, venda a plazo, debe avisar al comitente de tal acción, dándole a conocer los nombres de los compradores, pues si no lo notifica el comitente entenderá que las ventas fueron realizadas al contado.

Retribución del comisionista mercantil

De acuerdo con el artículo 304 del CC, salvo pacto en contrario, el comisionista tiene derecho a ser remunerado por su trabajo, cuyo monto se regulará, de no existir estipulación previa, por el uso de la plaza donde se realice la comisión.

Como una obligación del comitente se encuentra el pago de contado al comisionista mercantil del importe de todos sus gastos y desembolsos con el interés comercial desde el día en que los hubiera hecho.

Cabe destacar que las mercancías, los bienes o los valores que estén en poder real o virtual del comisionista se utilizarán, si el comitente no le paga lo convenido, para cubrir la comisión respectiva, lo anterior en términos del artículo 306 del CC.

¿Es procedente la afiliación de los comisionistas mercantiles?

Es importante que las empresas analicen las características de sus agentes de comercio, para determinar si se ajustan a las excepciones contenidas en la LFT y, por tanto, tener la certeza de que no se tendrán implicaciones laborales o problemas con las instituciones de seguridad social.

A pesar que haber definido al comisionista mercantil, a continuación se presenta una tesis aislada en la cual se precisa qué actividades debe desempeñar un comisionista y en qué condiciones debe hacerlo:

> ***COMISIONISTA.*** *Según el artículo 273 del Código de Comercio, el comisionista podrá desempeñar la comisión, tratando en su propio nombre o en el de su comitente. En el primer caso, se estará en la situación semejante a la del consignatario, que no es dueño de la mercancía, porque, en ambos casos, el consignatario y el comisionista, aunque gestione intereses ajenos, obran en nombre propio, y las personas en cuyo favor hacen sus gestiones, permanecen extrañas al desarrollo de los hechos. El artículo 284 del mismo Código, previene que cuando el comisionista obre en nombre propio, tendrá obligación directa con las personas con quienes contrate; y conforme al artículo 291 del mismo ordenamiento, el comisionista será responsable de las contravenciones a las leyes o reglamentos, que resultaren de sus actos u omisiones, en el desempeño de su cargo, recayendo esta responsabilidad también en el comitente, tan sólo cuando, en virtud de órdenes expresas de éste, el comisionista hubiere incurrido en esas contravenciones.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, quinta época, tomo XLV, página 4061.*

Asimismo, se puede afirmar que los comisionistas mercantiles no tienen obligación de inscribirse al IMSS cuando coloquen aisladamente bienes o servicios, o bien no realicen dichas operaciones personalmente. Dicho criterio se confirma en las tesis siguientes:

> ***COMISIONISTAS. NO TIENEN OBLIGACION DE INSCRIBIRSE AL SEGURO SOCIAL CUANDO COLOCAN AISLADAMENTE BIENES O SERVICIOS O NO REALIZAN ESTAS OPERACIONES PERSONALMENTE.*** *Los individuos que se dedican a las operaciones de venta o colocación de artículos de todo género son trabajadores cuando tienen relaciones con las empresas en forma permanente y ejecutan personalmente su trabajo. Si estos extremos no se reúnen, los agentes que aisladamente coloquen bienes o servicios entre el público y tengan un contrato de comisión mercantil no son sujetos de afiliación en el régimen del Seguro Social obligatorio.*
>
> *Resolución del 27 de febrero de 1973, Juicio 91/72/3593/71.*
>
> ***COMISIONISTAS. NO DEBEN AFILIARSE AL SEGURO SOCIAL.*** *Si en un contrato de comisión se pactó que el comisionista no está obligado a emplear todo su tiempo en atender los intereses de la empresa que lo contrató ni se prohíbe que realice otras actividades ni se le determina horario de trabajo, se debe concluir que dicha persona no se encuentra subordinada jurídicamente a un patrón, sino que es un comisionista de carácter mercantil y, por tanto, no es sujeto de afiliación al Seguro Social.*
>
> *Resolución del 9 de mayo de 1972, Juicio 42/72/ 2024/66. Informe del presidente del Tribunal Fiscal de la Federación, año 1972, segundo trimestre, página 43.*

Acuerdos del IMSS respecto a los comisionistas

Ha sido objeto de numerosas controversias la definición de si los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes deben ser considerados como trabajadores de la empresa o como comisionistas mercantiles independientes, sobre todo, cuando el IMSS está pretendiendo su aseguramiento al afirmar que la mayoría cumple con todas las características para ser sujetos de afiliación.

Tras largos juicios, quejas y visitas de auditoría a las empresas *Avon, Fuller y Omnilife*, el 23 de junio de 2004, el Consejo Técnico del IMSS aprobó el Acuerdo número 278/2004 para regular la afiliación de los comisionistas.

Para mayor claridad del tema, se transcribe de manera íntegra el texto del acuerdo referido:

> ***Acuerdo 278/2004; aprobado por el H. Consejo Técnico del IMSS el 23 de junio de 2004***
>
> *Este Consejo Técnico, en ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 251 fracciones IV, VIII y XXXVII, 263 y 264 fracciones III, XIV y XVII de la Ley del Seguro Social, y 31 fracciones III, VII y XXVII del Reglamento de Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social y con fundamento en los artículo 5o.-A fracciones IV, V, y XI y 12 fracción I de la Ley del Seguro Social, acuerdo:* ***PRIMERO.*** *En términos de lo dispuesto por el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los artículos 20 y 21, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes,* ***incluyendo a los agentes comisionistas denominados "representantes";*** *deben ser considerados como trabajadores de las empresas a las que prestan sus servicios, por tener éstos el carácter de permanentes, y por lo tanto sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio que establece la Ley del Seguro Social, por ubicarse en el supuesto que consigna la fracción I del artículo 12 de dicho ordenamiento legal,* ***salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas; SEGUNDO.*** *Las empresas que se ubiquen en el supuesto de las normas invocadas deberán cumplir con las obligaciones que les impone la Ley del Seguro Social, o bien, a solicitud del Instituto Mexicano del Seguro Social acreditar en cada caso particular que los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas, y otros semejantes, así como los agentes comisionistas denominados "representantes", con los cuales mantienen relación, se encuentran en los supuestos de excepción a que se refiere la Ley, y, por lo tanto, no existe relación laboral con ellos;* ***TERCERO.*** *Se instruye a la Dirección General para que, por conducto de la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social, establezca un programa de divulgación de los términos de este Acuerdo y de seguimiento de su instrumentación, con las asociaciones y organismos empresariales representantes de empresas que contratan los servicios de agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes; y* ***CUARTO.*** *El Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de las unidades administrativas normativas y delegacionales competentes, conforme a los procedimientos establecidos o que establezca la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social, verificará, en cada caso particular en que las empresas pretendan acreditar en los términos de lo que señala el punto Segundo del presente Acuerdo, la existencia de los supuestos de excepción establecidos en el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo.*

Nótese que en el acuerdo se hace mención de los mismos elementos en que se basa la LFT para considerar a los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes como trabajadores sujetos a una relación laboral, pero también incluye a aquellos agentes comisionistas denominados "representantes", para unificar el criterio de afiliación considerando la actividad permanente.

También se tomaron en cuenta los casos de excepción conforme a los cuales no se considerará la existencia de una relación de trabajo.

De igual manera, el 14 de diciembre de 2005, el Consejo Técnico del IMSS aprobó el Acuerdo 558/2005, para dar a conocer los Criterios generales para la afiliación al Seguro Social de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, mediante sesión celebrada el 14 de diciembre de 2005, y que a continuación se transcribe:

> *El H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, en la sesión celebrada el día 14 de diciembre del 2005, dio a conocer el acuerdo número 558/2005, en los siguientes términos: "Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 5o.-A, fracciones IV, V y XI, 12 fracción I, 251 fracciones IV, VIII, X y XXXVII, 263 y 264 fracciones III, XIV y XVII de la ley del Seguro Social y 31 fracciones III, VII y XXVII del Reglamento de Organización interna del Instituto Mexicano del Seguro Social, y conforme al contenido de oficio 592 del 5 de diciembre de 2005 que presenta la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social, acuerda:*
>
> ***Primero.*** *Tener por cumplido el Punto Segundo del acuerdo 558/2004 del 24 de noviembre de 2004[1] y tomar nota de los "criterios generales para la afiliación al Seguro Social de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes incluyendo a los agentes comisionistas", los cuales orientan la actuación del personal de la dirección de incorporación y recaudación del seguro social, así como de las delegaciones del instituto, incluyendo a aquellos encargados de llevar a cabo las auditorías correspondientes.*

Nota:
1. *Debe entenderse Acuerdo 278/204 del 23 de junio de 2004.*

> ***Segundo.*** *Instruir a la Dirección General para que, por conducto de la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social, establezca un programa de difusión de los criterios a que se alude en el punto anterior y de seguimiento a su instrumentación.*

Con lo anterior, culminó la negociación que durante casi dos años sostuvieron el IMSS, la Asociación Mexicana de ventas directas (AMVD) y la STPS, surgida entre otras causas por los conflictos suscitados entre el IMSS y algunas empresas de cosméticos.

Ahora los criterios generales para la afiliación al IMSS de agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, como los agentes comisionistas denominados "representantes", serán aplicados conforme al acuerdo emitido por el Consejo Técnico del IMSS, de tal manera que el Instituto, a través de las unidades administrativas y demás órganos competentes, como el área de Auditoría a patrones, verificara que se acrediten las causales de excepción; por ello, es importante que se cumpla con afiliar a los vendedores y comisionistas que tienen la característica de ser trabajadores de las empresas y se demuestre legalmente aquellos que no lo sean, para evitar confrontaciones desgastantes y costosas, tanto para las autoridades como para los patrones.

Los Criterios generales para la afiliación al Seguro Social de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, son los siguientes:

1. *Sólo serán inscribibles al IMSS, en los términos de la fracción I del artículo 12 de la Ley del Seguro Social, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, que ostenten con la persona a la que le prestan sus servicios, una relación laboral, cualquiera que sea el acto que le dé origen, entendiéndose por relación laboral la prestación de un trabajo personal subordinado a dicha persona, mediante el pago de un salario.*

2. *El salario a comisión, conforme a la Ley Federal del Trabajo, puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o bien comprender dos o las tres de dichas primas. Asimismo, se considerará para efectos de la determinación del salario base de cotización, las cantidades que perciban por concepto de "premios", "bonificaciones", "puntos", "incentivos" o "reconocimientos" en efectivo o en especie, así como otros ingresos que obtengan por los servicios prestados a la empresa.*

3. *Se debe entender que existe una relación de trabajo en el caso de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, cuando su actividad sea permanente, es decir, que no únicamente intervengan en operaciones aisladas de la empresa y exista la prestación de un trabajo personal subordinado. Para tales efectos, se entenderá que la actividad es permanente cuando ésta se lleve a cabo de manera habitual, regular y ordinaria, ya sea por temporada, campaña o cualquier otra modalidad, según las políticas de la empresa, y no en forma incidental, ocasional o esporádica.*

4. *También se considerará que existe una relación de trabajo, cuando los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, lleven a cabo personalmente y de manera subordinada la ejecución de la prestación de los servicios encomendados por la empresa con los cuales se beneficiará la misma, o sea, que no lo realicen a través de terceras personas.*

5. *Por lo tanto, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, serán inscribibles al IMSS si se da el elemento esencial de la relación de trabajo que es la subordinación (dirección y dependencia) a otra persona o a una empresa.*

6. *Para los efectos del punto anterior, se entenderá que hay subordinación, cuando por parte de la empresa exista un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, que ejecutan la prestación de los servicios encomendados por la empresa con los cuales se beneficiará la misma.*

7. *Es decir, en el caso concreto existirá subordinación y, por ende, habrá una relación laboral, cuando se presente la obligación de desempeñar por parte de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, los servicios bajo la dirección de la empresa o de su representante, de acuerdo con determinadas pautas, políticas, directrices, normas, reglas establecidas por la misma y de las que se desprende subordinación, a cuyo cumplimiento estarán obligados aquellos, en todo lo concerniente a la ejecución de la prestación de dichos servicios encomendados por la empresa y con los cuales ésta se verá beneficiada.*

8. *Asimismo, deberá entenderse que existe subordinación, y, consecuentemente, una relación laboral, cuando la empresa tiene la facultad, en todo momento dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar a los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, para el desarrollo de los servicios encomendados por la empresa y, correlativamente, éstos tienen la obligación de cumplir con las condiciones y exigencias de la empresa.*

9. *La relación jurídica de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas con la empresa, será de naturaleza laboral, cuando aquellos carezcan de medios económicos propios para establecerse por su cuenta y tengan, en cuanto a su acción, por lo que se refiere a condiciones de venta, obligación de presentarse a rendir cuentas y recibir mercancía, subordinados a las políticas y directrices de la empresa.*

10. *En este sentido, serán inscribibles al IMSS, en los términos de la fracción I del artículo 12 de la Ley del Seguro Social, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, cuyas características de prestación del servicio tengan entre otros, alguno de los elementos siguientes: que no puedan ejercer su actividad libremente, por estar sujetos a las políticas, directrices u órdenes de la empresa que impliquen subordinación; que tengan la obligación de proporcionar, procurar o concluir para la empresa una cantidad determina-*

da de negocios; que su energía de trabajo esté subordinada a los fines de la empresa.

11. *De acuerdo con lo que han concluido la doctrina, la legislación y el Poder Judicial en el marco del derecho mexicano, en estricto sentido legal, sólo serán sujetos de la Ley del Seguro Social los comisionistas laborales, es decir, los expresamente así definidos en el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo. En contrario, no serán inscribibles al IMSS, en los términos de fracción I del artículo 12 de la Ley del Seguro Social, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes clasificados, en general, como comisionistas mercantiles.*

12. *En caso de que el patrón niegue la relación laboral manifestando que los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, no son trabajadores, deberá demostrar la o las excepciones a que el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo se refiere. Es decir, si aquellos se encuadran en lo establecido en el artículo 12, fracción I de la Ley del Seguro Social, basta presumir, por parte del IMSS, que la prestación de servicios llevada a cabo por ellos a la empresa se traduce en una relación de trabajo, en cuyo caso tocará al patrón desvirtuar la presunción formulada por el Instituto, lo cual solamente puede ser de dos maneras: comprobando que los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, no llevan a cabo personalmente las operaciones; o bien, que intervienen únicamente en operaciones aisladas, o sea, que no lo hace de manera permanente.*

13. *No obstante lo anterior, cabe señalar que si el patrón niega la existencia de esa relación laboral en forma lisa y llana, con base en el artículo 68 del Código Fiscal de la Federación tocará al IMSS aportar las pruebas necesarias para evidenciar la relación laboral que se presume. Al respecto, en términos del artículo 192 del Código Federal de Procedimientos Civiles, el Instituto únicamente debe probar el supuesto fundamental de su presunción, en otras palabras que la prestación de servicios es de carácter laboral.*

14. *Por su parte al patrón le tocará la carga de la prueba si su negativa contiene una afirmación expresa o si desconoce la presunción legal que el Instituto tiene a su favor en los términos del artículo 68 del Código Fiscal antes mencionado, es decir, le tocará probar que los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, no están subordinados, o sólo intervienen en operaciones aisladas o no llevan a cabo personalmente dichas operaciones.*

15. *En caso de que el patrón niegue la existencia de relación laboral con los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, y posteriormente el IMSS pruebe lo contrario, se podrá proceder penalmente en contra de dicho patrón.*

16. *En caso de que el patrón pruebe que los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyen-*

do a los agentes comisionistas, no están subordinados, sólo intervienen en operaciones aisladas o no llevan a cabo personalmente dichas operaciones, el patrón podrá solicitar al IMSS la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de éstos, de manera individual o colectiva, y de acuerdo a lo establecido en el Título Segundo, Capítulo IX de la Ley del Seguro Social.

Debe observarse que en los criterios antes citados no se considera a los agentes de seguros que refiere el artículo 285 de la LFT, debido a que estos fueron aprobados por el H. Consejo Técnico del IMSS, en la sesión celebrada el 31 de octubre del 2007, mediante el Acuerdo ACDO-HCT-311007/453.P.(D.I.R).

Los Criterios que definen las características de incorporación al Régimen Obligatorio del Seguro Social de los agentes de seguros y de fianzas son siguientes:

Los presentes criterios establecen las características en las que se desarrollan las actividades de las personas que se dedican a la intermediación en materia de seguros y de fianzas, para ser considerados como sujetos de incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social, a diferencia de la actividad independiente de las personas que realizan dicha intermediación, sin que exista subordinación con las instituciones de seguros o de fianzas.

Dichos criterios deberán ser observados por las autoridades administrativas del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que en el ejercicio de sus facultades deberán sujetarse a lo establecido en el presente documento.

I. *Agentes de Seguros y de Fianzas sujetos de incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social*

Para efectos de la incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social de los agentes de seguros y de fianzas, se considerará que existe una relación laboral con las instituciones de seguros o de fianzas, o bien, con las empresas especializadas en la administración de agentes, cuando reúnan las siguientes características:

I.1 *Agentes con cédula provisional:*

1. *Que cuenten con cédula provisional, expedida por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), en los términos del artículo 20 del Reglamento de Agentes de Seguros y de Fianzas.*

2. *Que presten un servicio personal que implique la realización de actos materiales, concretos y objetivos para una sola institución de seguros o de fianzas, o bien, empresa especializada en la administración de agentes.*

3. *Que estén impedidos para trabajar como agentes de seguros o de fianzas con otra Institución de seguros o de fianzas, o bien, con otra empresa especializada en la administración de agentes.*

4. *Que la prestación de sus servicios se encuentre establecida mediante contrato individual de trabajo, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.*

5. *Que su actividad se realice a cambio del pago de un salario que se cubre como contraprestación por los servicios prestados, lo cual actualiza los elementos de la prestación de un servicio personal y subordinado.*

6. *Que reciban de la institución de seguros o de fianzas, o bien, de la empresa especializada en la administración de agentes, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional o reparto de utilidades con motivo de la relación de trabajo.*

7. *Que la institución de seguros o de fianzas, o bien, la empresa especializada en la administración de agentes, se responsabilice frente a terceros de la actividad que desarrollan.*

8. *Que desarrollen sus actividades bajo la dirección de la institución de seguros o de fianzas, o bien, de la empresa especializada en la administración de agentes o sus representantes.*

9. *Que la institución de seguros o de fianzas, o bien, la empresa especializada en la administración de agentes, le imparte órdenes precisas al agente y dispone de manera permanente de su esfuerzo durante toda la jornada de trabajo, bajo las condiciones que la institución, o bien, la empresa especializada determine.*

10. *Que los agentes estén sujetos a un horario y a controles documentales sobre su asistencia y se evalúe su actividad, en función de programas específicos y metas.*

11. *Que el cumplimiento de sus actividades se lleve a cabo en lugares o rutas establecidas por la institución de seguros o de fianzas, o bien, por la empresa especializada en la administración de agentes.*

12. *Que cuenten con mobiliario, equipos y sistemas de informática para la realización de su actividad, como herramientas de trabajo, dentro del domicilio de la empresa o en cualquier oficina o ubicación, proporcionados por la institución de seguros o de fianzas, o bien, por la empresa especializada en la administración de agentes.*

I.2 ***Agentes con cédula definitiva***

1. *Que hayan sido contratados como empleados por la institución de seguros o de fianzas, o bien, por una empresa especializada en la administración de agentes, en los términos del artículo 1o., fracción VIII, inciso a), del Reglamento de Agentes de Seguros y Fianzas. Por lo anterior, tienen una relación laboral y serán sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio del Seguro Social, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 12, fracción I, de la Ley del Seguro Social.*

2. *Que el desempeño de su actividad encuadre en los supuestos previstos en el punto I.1, con excepción del que se refiere a la cédula provisional.*

II. *Agentes de Seguros o de Fianzas no considerados sujetos de incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social*

Se considerará que los agentes de seguros o de fianzas no se encuentran vinculados por una relación de trabajo con las instituciones de seguros o de fianzas, o bien, con las empresas especializadas en la administración de agentes, cuando no exista la subordinación contemplada en el artículo 12, fracción I, de la Ley del Seguro Social y reúnan las siguientes características para no ser sujetos de afiliación:

1. *Que operen con la autorización de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), mediante la expedición de cédula definitiva, para el efecto de designarlos como agentes independientes.*
2. *Que puedan intermediar en uno o varios ramos, para una o diversas instituciones.*
3. *Que se desempeñan sobre el principio de una actividad comercial independiente, entendiéndose por ello que dicha actividad se realiza de manera libre, en los lugares, dentro de los horarios y en la forma en que el mismo agente decide.*
4. *Que la relación entre los agentes de seguros o de fianzas con las Instituciones se encuentre establecida en contratos mercantiles, en los términos de lo dispuesto por el Código de Comercio, el artículo 23 de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros y el artículo 1o., fracción VIII, inciso b), del Reglamento de Agentes de Seguros y de Fianzas.*
5. *Que apliquen sus conocimientos sin sujetarse a más condiciones que las que se establezcan para la realización de sus actividades en la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, el Reglamento de Agentes de Seguros y de Fianzas o cualquier otra normatividad que regule su actividad, emitida por la CNSF, así como en el contrato de comisión mercantil que las instituciones de seguros o de fianzas, o bien, las empresas especializadas en la administración de agentes, celebren con los mismos.*
6. *Que sean responsables de sus actos frente a terceros, para lo cual tienen la obligación de contratar un seguro de responsabilidad civil.*
7. *Que tengan un mandato para la realización de actos mercantiles, debidamente autorizado por la ley, sin que tengan impedimento para dedicarse a otras actividades, percibir ingresos de una o varias Instituciones o de otras fuentes.*
8. *Que intervengan en la contratación de seguros o de fianzas, mediante el intercambio de propuestas y aceptaciones y el asesoramiento para celebrarlos, conservarlos o modificarlos, según la mejor conveniencia de los contratantes, sin que medie la facultad de las Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros de mandar, dirigir, organizar, ni de fiscalizar la actividad del agente.*
9. *Que cuenten con una cartera de clientes, promuevan o comercialicen productos, para una o diferentes instituciones de seguros o de fianzas, o bien, de las empresas especializadas en la administración de agentes, según su conveniencia.*

10. *Que le refieran clientes potenciales a las instituciones, habiendo tomado contacto con ellos por sus propios medios, en una relación en la que no media dependencia ni subordinación.*

11. *Que su actividad sea libre, sin sujeción a instrucciones por parte de la institución con la que contraten.*

12. *Que cuenten con medios y recursos propios para el desempeño de su actividad de intermediación.*

13. *Que aun cuando dispongan dentro de la empresa de algún lugar o espacio físico, mobiliario o equipos o sistemas de informática, ya sea en arrendamiento, subarrendamiento o en comodato para la realización de su actividad independiente, desarrollen su actividad en el lugar que consideran conveniente para ello o en donde exista el mercado para el desempeño de su intermediación.*

14. *Que no reciban de la institución de seguros o de fianzas, o bien, de las empresas especializadas en la administración de agentes, las prestaciones que perciben aquellos agentes relacionados con las mismas por una relación de trabajo, tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional o participación en las utilidades de la empresa.*

15. *Que los ingresos que perciban por sus actividades de intermediación, consistente en una comisión o cualquier otro concepto de compensación derivado de un plan integral de contraprestaciones, que puede pagarse de manera periódica o consecutiva, de acuerdo a lo estipulado en el contrato de comisión mercantil correspondiente.*

16. *Que, a partir del resultado de su intermediación, puedan recibir diversos tipos de incentivos por conservación, siniestralidad, rentabilidad, entre otros, tendientes a premiar la actividad independiente, de acuerdo con lo establecido por las instituciones de seguros o de fianzas, o bien, las empresas especializadas en la administración de agentes, con las que contrate el agente.*

17. *Que a petición propia, puedan solicitar que sus comisiones se asimilen a salarios, en los términos previstos por el artículo 110, fracción VI* (actual 94, fracción VI)*, de la Ley del Impuesto sobre la Renta.*

Para acreditar lo anterior, la institución de seguros o de fianzas, o bien, la empresa especializada en la administración de agentes, deberá conservar en su domicilio fiscal, durante el tiempo que establece el Código Fiscal de la Federación, la documentación siguiente:

1. *Los contratos de comisión mercantil que haya celebrado con los agentes de seguros o de fianzas de que se trate.*

2. *Copias fehacientes de las retenciones fiscales que haya efectuado a los agentes en el ejercicio fiscal de que se trate.*

3. *Copias fehacientes de constancias de sueldos, salarios, conceptos asimilados y crédito al salario que le fueron entregadas a los prestadores.*

4. *Los registros administrativos y contables en los que conste que los agentes no recibieron conceptos tales como sueldo, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, participación de utilidades u otra prestación de carácter laboral.*

5. *Los comprobantes fiscales expedidos con motivo de la prestación de los servicios contratados, con los requisitos establecidos por los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, salvo que las contraprestaciones hayan sido asimiladas a salarios, en los términos previstos por el artículo 110, fracción VI,* (actual 94, fracción VI) *de la Ley del Impuesto sobre la Renta.*

6. *Copias de las constancias con las cuales hayan sido cubiertas las comisiones.*

7. *Copia de la cédula expedida a favor del agente por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF).*

Criterios que definen las características de incorporación al Régimen Obligatorio del Seguro Social de los Prestadores de Servicios en la operación de los siniestros derivados de los contratos de Seguros

Los presentes criterios establecen las características de las actividades de atención y ajuste de siniestros de los ramos de automóviles y gastos médicos, para que no sean consideradas como objeto de la incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social, así como las que deberán tener tales actividades para ser consideradas como independientes, no sujetas a subordinación con las instituciones de seguros, o bien, con las empresas a las que presten esos servicios.

Dichos criterios deberán ser observados por las autoridades administrativas del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que en el ejercicio de sus facultades deberán sujetarse a lo establecido en el presente documento.

I. *Prestadores de Servicios sujetos de incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social.*

Para efectos de la incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social de los Prestadores de Servicios Profesionales que intervienen en la operación derivada de la atención de siniestros de los ramos de gastos médicos y automóviles, se considerará que existe una relación laboral con las instituciones de seguros, o bien, con las empresas que presten esos servicios y, por lo tanto, sujetos de afiliación obligatoria al régimen del Seguro Social en los términos del artículo 12, fracción I, de la Ley del Seguro Social, a los prestadores que encuadren en los supuestos siguientes:

1. *Que desempeñan su actividad sobre el principio de una dependencia, entendiéndose por lo anterior que media subordinación entre las partes.*

2. *Que exista un poder de mando y el correlativo deber de obediencia de manera permanente durante una jornada de trabajo.*

3. *Que su actividad esté sujeta a directrices o instrucciones por parte de la institución con la que contraten.*

4. *Que exista dirección, poder jurídico de mando y deber de obediencia para atender los eventos o siniestros, cuando éstos se presentan.*

5. *Que tengan horario fijo para el desarrollo de las actividades para las que son contratados.*

6. *Que la prestación de sus servicios se encuentre establecida mediante contrato individual de trabajo, en términos de lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.*

7. *Que cuenten con algún lugar o espacio físico, mobiliario, sistemas de informática, equipos de oficina y/o de transporte, como herramientas de trabajo, para la realización de su actividad dentro de la misma empresa o en cualquier oficina o establecimiento proporcionado por ésta.*

8. *Que reciban de la institución de seguros, o bien, de la empresa especializada en la prestación de esa clase de servicios, prestaciones laborales tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional o reparto de utilidades.*

9. *Que sean considerados como personas físicas con ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, en términos de las "Disposiciones Generales" del Título IV, denominado "De las personas físicas" en su capítulo I de la Ley del Impuesto sobre la Renta.*

II. *Prestadores de Servicios no considerados sujetos de incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social*

Para efectos de la incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social de los prestadores de servicios independientes que intervienen en la operación derivada de la atención de siniestros de los ramos de gastos médicos y automóviles, en lo sucesivo los prestadores, se considerará que no existe una relación laboral con las Instituciones de seguros y, por lo tanto, no serán sujetos de afiliación al régimen obligatorio del Seguro Social, en los términos del artículo 12, fracción I, de la Ley del Seguro Social, los prestadores que encuadren en los supuestos siguientes:

1. *Que se desempeñan sobre el principio de una actividad profesional independiente.*

2. *Que su actividad se desarrolle de manera libre, aplicando el prestador de servicios los conocimientos adquiridos en el ejercicio de su actividad o por los que fue contratado.*

3. *Que la prestación de los servicios se encuentre establecida entre las partes mediante contratos de servicios profesionales de naturaleza civil con las empresas, en los términos de lo dispuesto por el Código Civil aplicable.*

4. *Que dichos contratos no contemplan una prohibición para el prestador de servicios de dedicarse a otras actividades, ni celebrar contratos con otras personas.*

5. *Que no dediquen tiempo u horario determinado a las actividades para las que se contratan.*

6. *Que intervienen con una preparación profesional o especializada previa en la recopilación de la información necesaria para la evaluación y determinación por parte de la institución de seguros de los siniestros amparados por el contrato de seguro.*

7. *Que se sujetan sólo a las obligaciones establecidas en el Contrato de Prestación de Servicios celebrado entre las partes.*

8. *Que cuentan con domicilio fiscal propio en donde tienen el principal asiento de sus negocios.*

9. *Que cuentan con medios y recursos propios para el desempeño de su actividad profesional.*

10. *Que no cuentan con algún lugar o espacio físico, mobiliario, sistemas e informática, equipos de oficina y/o de transporte, proporcionado por la institución o instituciones, salvo que las hayan recibido en arrendamiento, subarrendamiento o en comodato, para la realización de su actividad independiente.*

11. *Que trasladen a las empresas, en forma expresa y por separado, el Impuesto al Valor Agregado causado por los servicios prestados.*

12. *Que pueda establecerse, a petición del prestador, que dicha remuneración sea asimilada a salarios, en los términos previstos por el artículo 110, fracción V, de la Ley del Impuesto sobre la Renta.*

13. *Que no reciban de las empresas, prestaciones de naturaleza laboral tales como salario, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional o participación de utilidades.*

14. *Que los ingresos que perciban por sus actividades sean en los términos del contrato celebrado por las partes, pudiendo pactarse en éste que se cubran en forma periódica y consecutiva, incluyendo diversos tipos de incentivos por la realización de sus actividades independientes.*

15. *Que sean considerados como personas físicas con actividades profesionales, obligadas a tributar como tales, al operar con base en contratos de servicios profesionales independientes.*

Para acreditar el cumplimiento de tales supuestos, la institución de seguros deberá conservar en su domicilio fiscal, durante el tiempo que establece el Código Fiscal de la Federación, la documentación siguiente:

1. *Los contratos de prestación de servicios profesionales celebrados con los prestadores de que se trate.*

2. *Copias fehacientes de las retenciones fiscales efectuadas en el ejercicio fiscal correspondiente.*

3. *Copias fehacientes de constancias de sueldos, salarios, conceptos asimilados y crédito al salario que le fueron entregadas a los prestadores.*

4. *Los registros administrativos y contables en los que conste que los prestadores no recibieron conceptos tales como sueldo, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, participación de utilidades u otra prestación de carácter laboral.*

5. *Los comprobantes fiscales expedidos por los prestadores con motivo de la prestación de los servicios contratados, con los requisitos establecidos por los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, salvo que se haya esta-*

blecido que las contraprestaciones sean asimiladas a salarios, en los términos previstos por el artículo 110, fracción V (actual 94, fracción V)*, de la Ley del Impuesto sobre la Renta.*

6. *El currículo que haya entregado el prestador al momento de celebrar el contrato o la cédula profesional o certificación que demuestre su capacidad para el desarrollo de las actividades para las que fue contratado.*

A continuación se presenta un modelo de contrato de comisión laboral, así como de un contrato de comisión mercantil.

MODELO DE UN CONTRATO DE COMISION LABORAL

Contrato individual de trabajo que celebran por una parte la empresa _____ _____, por conducto de su representante legal, el señor _____, a quien en lo sucesivo se le denominará el "patrón", y por la otra el "señor" _____, a quien en lo sucesivo se le denominará el "trabajador", al tenor de las declaraciones y cláusulas siguientes:

DECLARACIONES

I. El patrón declara ser una sociedad mexicana legalmente constituida conforme las leyes del país, cuyo objeto social principal consiste en_____ _____, con domicilio para efectos de este contrato en la calle de _____.

II. El trabajador declara:

a) Ser de nacionalidad _____, sexo _____, de _____ años de edad, estado civil _____, con domicilio en _____.

b) Que tiene la experiencia, competencia y conocimientos necesarios para desempeñar las actividades de agente de ventas.

Expuesto lo anterior, las partes pactan las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. El presente contrato se celebra por tiempo indeterminado y sólo podrá ser modificado, suspendido, rescindido o terminado en los casos y con los requisitos señalados en la Ley Federal de Trabajo, o en este mismo documento.

SEGUNDA. El "patrón" contrata al trabajador para que realice las ventas de sus productos en las zonas o rutas que aquél determine. Las partes convienen que el "patrón" podrá, en cualquier tiempo, cambiar la zona o ruta de ventas en la que el trabajador debe llevar a cabo sus labores, inclusive en el interior de la República, otorgando el "trabajador", desde ahora, el consentimiento a que se refiere el artículo 290 de la ley. En este último supuesto se notificará dicho cambio al trabajador con___ días de anticipación.

El "patrón" cubrirá al "trabajador" las cantidades por concepto de viáticos, pasajes, gastos de traslado, de promoción o de cualquier otra índole en que llegare a incurrir para la concertación de la ventas de los productos del "patrón".

TERCERA. El salario del trabajador se integrará por:

a) Una cantidad fija mensual de $_____ (_____), pagadera los días 15 y último de cada mes, en la que se encuentra incluido el pago de los días de descanso semanal y los días de descanso obligatorio.

b) Una comisión equivalente a ___% del importe neto de las ventas efectuadas, facturadas y cobradas, pagadera los días _____.

El lugar de pago será en el domicilio de la empresa citado en la primera declaración, o en el lugar de provincia donde el trabajador preste sus servicios.

CUARTA. La jornada de trabajo será de ocho horas cuando el "trabajador" labore en turno diurno, de siete y media en turno mixto y de siete en turno nocturno. "El patrón" podrá distribuir la duración semanal de la jornada de trabajo de 48 horas, en cinco días o en cinco días y medio, con objeto de que el "trabajador" descanse el sábado o por la tarde de este día. El "patrón", queda facultado para fijar y cambiar el horario de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio y el "trabajador" acepta desempeñar su jornada de trabajo en el horario que establezca el "patrón", ya que sus actividades al servicio de ésta son prioritarias y no se contraponen a otras que pudiere llegar a desarrollar.

El horario inicial para el cual es contratado el "trabajador" será el siguiente:

De lunes a sábado de _____ a las _____ horas, y de las _____ a las _____ horas.

QUINTA. El "trabajador" sólo podrá laborar tiempo extraordinario cuando el "patrón" se lo indique y medie orden por escrito, la que señalará el día o los días y el horario en el cual se desempeñará el mismo. Para el caso de computar el tiempo extraordinario laborado, el "trabajador" deberá recabar y conservar la orden referida a fin de que en su momento quede debidamente cubierto el tiempo extra laborado; la falta de presentación de esa orden sólo es imputable al "trabajador".

SEXTA. El "trabajador" disfrutará de un día de descanso con goce de salario por cada seis días de trabajo, que se conviene será el domingo de cada semana.

SEPTIMA. "El trabajador" disfrutará de un periodo vacacional de seis días por el primer año de servicios, incrementándose en dos por cada año de servicios, y a partir del quinto en dos por cada cinco años, con pago de salario íntegro; una prima vacacional de 25% sobre el salario percibido en cada periodo por disfrutar y de aguinaldo en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

OCTAVA. El "patrón" se obliga a afiliar al "trabajador" en el Instituto Mexicano del Seguro Social y al Infonavit, y el pago de las cuotas y aportaciones correspondientes se hará en los términos de las leyes de la materia.

NOVENA. Ambas partes convienen en que la ausencia al trabajo por enfermedad sólo se justificará con la incapacidad otorgada por el Instituto Mexicano del

Seguro Social. En consecuencia, no serán comprobantes de incapacidad las recetas o los comprobantes expedidos por médicos particulares.

DECIMA. El "trabajador" manifiesta que sus servicios los prestará al "patrón" de modo permanente y personal, y en tales condiciones queda a sus órdenes sin poder ocuparse de otras comisiones encomendadas por personas distintas al "patrón".

DECIMA PRIMERA. El "trabajador" se obliga a desempeñar cualquier actividad relacionada con su ocupación principal -salvo la que se refiere a la cobranza-, cumpliendo para tal efecto con las instrucciones que reciba de los representantes del "patrón" facultados para ello.

En forma enunciativa y no limitativa se establecen las siguientes obligaciones del trabajador:

a) Sujetarse a las formas de control establecidas por el "patrón", entre las que se encuentran la entrega de informes diarios de labores, pedidos, reportes y estados de cuenta semanales, relaciones sobre el movimiento de productos vendidos, relación de gastos, y elaboración trimestral de proyecciones de venta.

DECIMA SEGUNDA. El "trabajador" se obliga a vender la mercancía objeto de este contrato, de conformidad con los precios y condiciones que le indique el "patrón" en las listas respectivas, coadyuvando a que la entrega de la mercancía se haga oportuna y eficientemente.

DECIMA TERCERA. Las operaciones de venta que promueva el "trabajador" deberán ser al contado, o concediendo plazos que le sean autorizados por el "patrón". El "trabajador" no podrá por ningún motivo, ajustar los precios de la mercancía, conceder descuentos y/o efectuar deducciones en numerario por reclamaciones de los clientes. De solicitarse algunos de los supuestos señalados por algún cliente, la solicitud deberá comunicarse por escrito al "patrón" en forma oportuna, para que éste resuelva, ya sea directamente con el cliente o con la intervención del "trabajador", para lo cual le otorgará a éste las instrucciones por escrito que correspondan.

DECIMA CUARTA. El "trabajador" se obliga a entregar al patrón en el momento de rendir sus informes diarios de labores cualquier cantidad de dinero o en documentos que hubiere recibido de los clientes, con o sin autorización del "patrón".

DECIMA QUINTA. El "patrón" proporcionará limitadamente al "trabajador", la mercancía objeto de este contrato requerida para realizar el trabajo contratado.

DECIMA SEXTA. El "trabajador" se obliga a crear su cartera de clientes para efectuar las operaciones de venta, materia de este contrato, constituyéndose la misma en propiedad del patrón, aun después de terminado este contrato bajo cualquier causa.

DECIMA SEPTIMA. El "trabajador" será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas que al respecto establezca el "patrón", obligán-

dose a tomar los cursos que sobre el particular se implanten dentro de las horas comprendidas en su jornada de trabajo, y sólo excepcionalmente fuera de éste.

DECIMA OCTAVA. El "patrón" podrá rescindir sin responsabilidad el presente contrato, dentro de los primeros 30 días de prestación de servicios del trabajador, si comprueba que el "trabajador" lo ha engañado con referencias falsas en las que se le atribuya capacidad, aptitudes o facultades para realizar el trabajo contratado.

DECIMA NOVENA. Ambas partes convienen expresamente que en caso de interpretación, controversia u omisión de lo establecido en este contrato, se sujetarán a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo, sujetándose también al fuero y jurisdicción de los tribunales de esta ciudad de México, renunciando desde ahora a cualquier otra competencia en razón de su domicilio.

El presente contrato individual de trabajo se firma por duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes, en _____, el día ___ de _____ de 20__.

Patrón	**Trabajador**
_____	_____
Testigo	**Testigo**
_____	_____

MODELO DE UN CONTRATO DE COMISION MERCANTIL

Contrato de comisión mercantil que celebran por una parte _____, representada en este acto por _____, por la otra _____al tenor de los antecedentes y cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES

1. Para los efectos de mayor brevedad en lo sucesivo se denominará a _____ como "el comitente" y a _____ como "el comisionista"; y ambos como "las partes". De igual modo al Código de Comercio como "la ley", y al presente documento como "el contrato".

2. "El comisionista" declara ser de nacionalidad _____, de _____ años de edad, estado civil _____, con domicilio particular en _____ y comercial en _____.

3. "El comisionista" manifiesta tener la capacidad necesaria para llevar a cabo la comisión mercantil que se le encomienda.

4. "El comitente" manifiesta ser una persona _____ legalmente constituida, y tener su domicilio comercial o principal asiento de operaciones en _____.

5. De igual modo, "El comisionista" manifiesta tener como registro federal de contribuyentes _____; y sólo en caso de tener personal a su servicio manifiesta como registro patronal ante el IMSS: _____.

6. "Las partes", luego de realizar las pláticas previas necesarias, han decidido celebrar el presente contrato de comisión mercantil, y al efecto se otorgarán las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. "Las partes" se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad para suscribir "el contrato", no mediando entre ellas incapacidad legal o vicio del consentimiento alguno.

SEGUNDA. Declaran "las partes" dedicarse ordinariamente al comercio en términos de las fracciones X y XII del artículo 75 de "la ley", y en tales condiciones sujetan el presente a las disposiciones de "la ley" vigente y en especial al capítulo I, título tercero, de ésta, renunciando a cualquier otro ámbito de aplicación legal.

TERCERA. "Las partes" manifiestan que "el contrato" lo celebran única y exclusivamente por el término que dure la comisión o comisiones que se encomiendan, ya que de ningún modo desean darle el carácter de permanente o indefinido, pudiéndose renovar el presente según acuerdo de las dos.

CUARTA. Declaran "las partes" que siendo "el comisionista" un comerciante independiente, podrá realizar comisiones de otras empresas, ya que no está sujeto en exclusiva a "el comitente" ni sus ingresos los recibe sólo de éste, obligándose en todo caso "el comisionista" a no ejecutar bajo ninguna circunstancia "actos de competencia desleal", pues esta actividad será causa de terminación anticipada de "el contrato" y dará lugar a que "el comisionista" indemnice los daños y los perjuicios que cause a "el comitente", en términos del artículo 278 de "la ley".

QUINTA. "El comisionista" acepta en términos del artículo 276 de "la ley" a realizar la(s) comisión(es) que se le (s) encomiende(n) hasta su conclusión, sin poder rehusar a la misma bajo ninguna circunstancia, salvo por caso fortuito o fuerza mayor.

SEXTA. La comisión mercantil que se contrata la hacen consistir "las partes" en el mandato aplicado a los siguientes actos de comercio: _____.

SEPTIMA. "El comisionista" renuncia a valerse de terceros para ejecutar la comisión, según lo previene el artículo 280 de "la ley", salvo por autorización expresa y escrita de "el comitente", y en cuyo caso deberá satisfacer los requisitos contenidos en el antecedente número cinco de "el contrato".

OCTAVA. "Las partes" manifiestan que los gastos necesarios para llevar a cabo la comisión que se contrata serán:

a) Por cuenta de "el comitente": (gastos ocasionados en la movilización de la mercancía, objeto de la comisión).

b) Por cuenta de "el comisionista": (pasajes, alimentación y habitación e que incurre el comisionista para realizar la comisión).

c) Por cuenta de "las partes" en la proporción siguiente: _____. las cuales pueden ser _____.

d) Otros (especifique): _____.

NOVENA. "El comisionista" ejecutará la comisión encomendada por cuenta y a nombre de "el comitente", salvo disposición en contra de éste.

DECIMA. En términos del artículo 286 de "la ley", "el comisionista", en el desempeño de su cargo, se sujetará a las instrucciones recibidas de "el comitente" y en ningún caso podrá proceder en contra de dichas disposiciones expresas; en lo no previsto expresamente por "el comitente" deberá "el comisionista" consultarle previamente el negocio. Si esto último no fuese posible en cualquier caso "el comisionista" actuará con toda prudencia y cuidado, del negocio como propio, debiendo responder por actos hechos con negligencia.

DECIMA PRIMERA. "El comisionista" responderá ante "el comitente" de las operaciones hechas con violación, exceso o defecto del cargo recibido, debiendo indemnizar a éste, en términos del artículo 289 de "la ley". Debiendo asimismo observar las leyes aplicables de las operaciones que se le confíen.

DECIMA SEGUNDA. "El comisionista" responderá del quebranto o extravío de numerario o mercancía y muestras recibidas de "el comitente", así como del desvío de fondos, o viáticos recibidos en términos del artículo 293 de "la ley".

DECIMA TERCERA. "El comisionista" deberá rendir cuentas detalladas a "el comitente" cada _____ o los días que indique este último, en el que deberá expresar los días que le tomó realizar la gestión, los lugares y personas visitadas, los pedidos levantados, las ventas realizadas, las remisiones y/o facturas extendidas, la mercancía entregada, los cobros practicados, los gastos erogados y demás aspectos contables que le pida "el comitente".

DECIMA CUARTA. "El comisionista", bajo ninguna circunstancia, comprará ni para sí, ni para otro, lo que se le hubiese mandado vender, ni venderá lo que se le haya mandado comprar, tampoco podrá alterar las marcas, presentación o las mercancías comprendidas en la comisión encomendada.

DECIMA QUINTA. "Las partes" manifiestan que la remuneración de "el comisionista" consistirá en_____, la cual será pagada los días _____, y nacerá del derecho a recibirla a partir de _____.

DECIMA SEXTA. En términos del artículo 307 de "la ley"; "el comitente" podrá revocar en cualquier tiempo la comisión que en este contrato se confiere a "el comisionista", sin más responsabilidad que estar a las resultas comerciales de las gestiones o parte de éstas que de modo fehaciente acredite "el comisionista" ya haber realizado.

DECIMA SEPTIMA. "Las partes" establecen como zona o ruta para que "el comisionista" ejecute su encomienda los siguientes lugares: _____, sin que pueda explotar zonas distintas, salvo por autorización expresa.

DECIMA OCTAVA. "Las partes" manifiestan respecto a "el contrato" que dada su experiencia comercial y las condiciones que prevalecen en el mercado, consideran como "volumen normal o estándar de operaciones" las siguientes: _____, en la inteligencia de que éstas se logran ordinariamente en un lapso de _____.

DECIMA NOVENA. "El comisionista" se obliga en su caso a exhibir fianza a favor de "el comitente" hasta por la cantidad de $_____, suma que "las partes" estiman equivalente al importe de los fondos y mercancía que se manejan en cada periodo de rendimiento de cuentas, en la inteligencia de que la póliza respectiva será pagada por _____, y podrá hacerla efectiva "el comitente" por cualquier violación legal o contractual en que incurra "el comisionista".

VIGESIMA. Para todo lo relativo a la comisión que se contrata como zona, zonas por explotar, rutas y fechas por seguir, manejo de cobranzas, reporte de operaciones, cobro de comisiones y demás aspectos conexos, "el comisionista" deberá sujetarse estrictamente al "manual de operaciones" que en su caso le facilite "el comitente", y que formará parte de "el contrato".

VIGESIMA PRIMERA. Toda vez que fiscalmente la gestión de "el comisionista" se refuta como "actividad empresarial", deberá expedir la factura o facturas correspondientes a favor de "el comitente" o de quien éste le indique por el importe de las comisiones que reciba, en la que incluirá los requisitos exigidos por el Código Fiscal de la Federación.

Leído que fue el presente contrato, las partes lo ratifican en todo su clausulado e impuestos de su alcance legal lo firman al calce para constancia en la ciudad de _____, a los_____ días del mes de _____ de 20____.

El comitente	**El comisionista**
_____	_____
Testigo	**Testigo**
_____	_____

La subcontratación *(outsourcing)* en los ámbitos laboral y de seguridad social

En los últimos años, la subcontratación (*outsourcing*) de diversas actividades se ha convertido en una constante tanto en las organizaciones privadas como en las públicas, ello, en razón de los múltiples beneficios que ofrecen, tales como los ahorros en costos, la diversificación de servicios y la especialización en la actividad de la empresa.

Para el Dr. Angel Guillermo Ruiz Moreno, el *outsourcing* tiene etimológicamente una definición sencilla, pues en realidad se compone de dos vocablos, a saber: *out* (fuera) y *source* (fuente o suministro), al que se le agrega la terminación *ing*, connotación que implica que algo se está haciendo, esto es:

> *El suministro externo, es decir, una suministración de bienes o servicios que proviene de fuera de la propia empresa, siendo una estrategia de reingeniería empresarial que conduce a una forma diferente de hacer mejores negocios.*

En México, el *outsourcing* se ha asimilado al término subcontratación laboral.

Aspectos laborales por considerar en la contratación de una *outsourcing*

La razón que induce a las empresas para contratar servicios de *outsourcing* es que existen diversas tareas complementarias que no están enfocadas a su actividad principal; sin embargo, la necesidad de cumplir con dichas tareas absorbe demasiado tiempo y complica la realización de actividades de mayor importancia que repercute en los resultados de la empresa, por lo que una buena opción para delegar responsabilidades es contratar una *outsourcing* y, de acuerdo con sus necesidades, permitir que los trabajadores de esta última se ocupen de aquellas actividades primordiales de la empresa.

Es de observar que antes de celebrar un contrato de prestación de servicios con una *outsourcing*, es indispensable que el patrón contratante realice una investigación meticulosa acerca de la solidez financiera de la contraparte; lo anterior, a fin de procurar que ésta otorgue a los trabajadores que realizarán los trabajos las prestaciones correspondientes y los derechos establecidos en la ley laboral, como es el caso del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, prima de antigüedad, la participación en las utilidades de las empresas y otras establecidas de manera extra legal en los contratos individuales o colectivos de trabajo, pues hay que considerar que el artículo 13 de la LFT establece que no serán considerados

como intermediarios sino como patrones las personas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores. En caso contrario (es decir, solamente si no cuentan con tales elementos), aquéllos serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

De tal manera que el patrón contratante deberá cerciorarse de que la outsourcing cuente con elementos propios y suficientes para ser considerado patrón ante la autoridad laboral y no como intermediario respecto de las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Régimen de subcontratación de personal. Regulación al reformarse la LFT

Con la publicación en el DOF del 30 de noviembre de 2012 del Decreto por el que se reforman adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT, se establece en el artículo 15-A el concepto de trabajo en "régimen de subcontratación del personal", que es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
2. Deberá justificarse por su carácter especializado.
3. No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos laborales, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Formalidades del trabajo en régimen de subcontratación

El artículo 15-B de la LFT establece que el contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito y la empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Por su parte, el artículo 15-C de la misma ley laboral prevé la obligación para la empresa contratante de los servicios de cerciorarse permanentemente de que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables. Al respecto habrá de considerarse que la norma mexicana NMX-EC17020-IMN-2000 y su guía de aplicación.

Régimen de subcontratación no permitido para disminuir derechos laborales

El adicionado artículo 15-D a la LFT, dispone que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de la ley laboral; esto significa que aquellas personas que utilicen el "régimen de subcontratación de personal" en forma dolosa, se les impondrá multa que oscila entre 250 a 5,000 veces el valor de la UMA.

Diferencia entre intermediario laboral y régimen de subcontratación de personal

El artículo 12 de la LFT dispone que se entenderá por intermediario laboral a la persona que contrate o intervenga en la contratación de una o varias personas para que presten sus servicios a un patrón. Conforme a esta definición, dicha figura es distinta de la subcontratación porque el intermediario solamente cumple el papel de acercar al que busca y al que ofrece el empleo, para desaparecer una vez realizada su función, mientras que la subcontratación *(outsourcing)* es todo trabajo efectuado para una persona física o moral ajena a la empresa como prestadora de servicios, cuyo trabajo se materializa a través de una persona o trabajador en régimen de subcontratación de personal.

Responsabilidad ante el despido de un trabajador subcontratado

Al suscribir el contrato al amparo de Régimen de subcontratación del personal, el patrón contratante adquiere algo más que un servicio, ya que de comprobarse que la *outsourcing* no dispone de elementos propios y suficientes para asumir su responsabilidad, conforme al artículo 15, fracciones I y II, de la LFT, el patrón benefi-

ciario de los servicios proporcionados por los trabajadores se convierte en responsable solidario de las obligaciones contraídas con ellos.

Lo anterior se establece en la tesis aislada I.9o.T.191 L, emitida por el Noveno Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito, misma que a continuación se transcribe:

> ***DESPIDO INJUSTIFICADO. SI EL PATRON SE EXCEPCIONA MANIFESTANDO QUE NO EXISTE RELACION LABORAL CON EL, SINO UN CONTRATO CIVIL DE SUMINISTRO POR VIRTUD DEL CUAL UN TERCERO LE PROPORCIONA TRABAJADORES Y LO LIBERA DE CUALQUIER OBLIGACION DE CARACTER LABORAL EN RELACION CON AQUEL, DICHA EXCEPCION RESULTA IMPROCEDENTE.*** *Si en un conflicto de trabajo se alega despido injustificado y el patrón se excepciona manifestando que no existe relación laboral con el trabajador, por existir un contrato de naturaleza civil de suministro de personal, por virtud del cual una tercera empresa suministra trabajadores al beneficiario a cambio de una determinada cantidad por los servicios prestados, y aquélla lo libera de cualquier obligación de carácter laboral en relación con el trabajador "suministrado", dicha excepción resulta improcedente, porque los extremos en que se apoya contravienen un principio esencial del derecho social contenido en el artículo 3o. de la legislación laboral, consistente en que "el trabajo no es artículo de comercio", así como las demás disposiciones que garantizan los derechos mínimos de los trabajadores contempladas en él, que son de orden público y deben observarse por todos los individuos en la Federación, ya que, por una parte, la empresa que suministra el personal a la beneficiaria no se constituye en intermediario laboral en términos de los artículos 12 a 15 de la Ley Federal del Trabajo, sino que en realidad utiliza el trabajo del personal que contratan las empresas beneficiarias como materia prima y, por otra, al relevar de todo compromiso laboral al verdadero patrón, pretende establecer nuevos actores en la relación entre el capital y el trabajo, como serían los "trabajadores suministrados" (que no gozan de todos los derechos que los demás trabajadores tienen en la empresa beneficiaria), convirtiéndose en patrones virtuales que por medio de contratos civiles se subrogan a los patrones en sus obligaciones laborales, lo cual está prohibido tanto por el Apartado A del artículo 123 constitucional, como por su ley reglamentaria.*

Obligaciones en materia de seguro social

El 9 de julio de 2009 el IMSS publicó en el DOF el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la LSS donde se regula responsabilidad de los patrones y beneficiarios en materia de prestación de servicios de personal.

Con dicha publicación se reformó el artículo 15-A de la LSS con objeto de establecer que el patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o

trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de dichos trabajos, en las instalaciones que éste determine.

En tal caso, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en la LSS en relación con dichos trabajadores, ello en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento y siempre que el IMSS hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Obligación de informar sobre los contratos celebrados

Para delimitar la responsabilidad que tanto el patrón como el beneficiario de los servicios prestados por los trabajadores, las partes (patrón y beneficiario) deberán informar de manera trimestral ante la subdelegación del IMSS correspondiente al domicilio del patrón y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días hábiles de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

1. De las partes en el contrato: nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número de RFC y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

2. Del contrato: objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

Para cumplir esta obligación, se utilizará el formato PS-1 denominado “Información de los contratos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social”, publicado en el DOF el 8 de octubre de 2009.

El formato podrá presentarse en cualquiera de las formas siguientes:

1. A través de Internet:

a) Para patrones, sujetos obligados o beneficiarios, mediante el portal del Sistema IMSS desde su Empresa (IDSE), con su Número Patronal de Identificación Electrónica (NPIE) y certificado digital.

b) Para beneficiarios de los servicios o trabajos, mediante el portal del IMSS, con su Clave de Identificación Electrónica de Beneficiario (CIEB), cuando carezcan de registro patronal, podrán obtener la CIEB de la manera siguiente:

- Registrar su información en el portal del IMSS, debiendo acudir por única ocasión a la subdelegación que le designe el sistema, para recibir su CIEB.
- El beneficiario o su representante legal deberá acreditar su personalidad para la asignación de la CIEB, en los términos que establece el artículo 19 del CFF.
- El Sistema de Identificación Electrónica de Beneficiario generará la CIEB y la "Carta de términos y condiciones para la obtención y uso de la CIEB", misma que deberá ser firmada de manera autógrafa en dos tantos por el beneficiario o su representante legal, cuando acuda a la subdelegación.
- Para activar la CIEB, el beneficiario de los servicios o trabajos o su representante legal ingresará su contraseña a través del Sistema de Identificación Electrónica de Beneficiario, consistente en una serie de caracteres, no difundible, que servirá para validar la entrada al sistema electrónico del IMSS.
- En caso de no presentarse el beneficiario o su representante legal ante la subdelegación dentro de los diez días hábiles posteriores a haber efectuado el registro, el Instituto cancelará los registros electrónicos generados por el beneficiario o representante legal quien, en su caso, deberá iniciar el proceso.
- El beneficiario de los servicios o trabajos deberá comunicar a través del portal del IMSS www.imss.gob.mx, cualquier modificación de la información proporcionada para su registro en el Sistema de Identificación Electrónica de Beneficiario, dentro de los cinco días hábiles posteriores a que ocurra dicha modificación. En este supuesto, el IMSS asignará una nueva CIEB.

2. En formato prellenado en el portal IMSS, impreso en la subdelegación correspondiente.

Cabe aclarar que para toda entrega de información que se realice por el patrón o sujeto obligado y por el beneficiario de los servicios o trabajos, a través de Internet, se emitirá y almacenará un acuse de recibo, que contendrá la fecha y hora de su recepción y un sello digital. Dicho acuse de recibo servirá como medio de prueba para acreditar la operación realizada.

Obligación de informar por cada trabajador el nombre del beneficiario

En términos del sexto párrafo del artículo 15-A de la LSS, el patrón incorporará, por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el IMSS.

Al respecto, en el DOF del pasado 16 de marzo de 2010, el IMSS dio a conocer el "Acuerdo ACDO.SA1.HCT.240210/43.P.DIR del Consejo Técnico por el que se autoriza a la Dirección de Incorporación y Recaudación para liberar la aplicación informática que permitirá a los patrones o sujetos obligados a que se refiere el tercer

párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, cumplir con la obligación prevista en el sexto párrafo del mismo precepto legal, a través del Sistema de Cómputo denominado "IMSS Desde Su Empresa", mismo que entró en vigor el día siguiente al de su publicación, es decir, el 17 de marzo de 2010.

Conviene observar que el sexto párrafo del artículo 15-A de la LSS no señala la periodicidad en que se informará por cada uno de los trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajadores contratados; no obstante, en su página de Internet www.imss.gob.mx, el instituto reitera que los plazos de cumplimiento para enviar dicha información serán dentro de los primeros 15 días hábiles de los meses de enero, abril, julio y octubre.

Suministro de trabajadores en varios centros laborales

Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del IMSS, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

Registro patronal por cada una de las clases que requiera el intermediario laboral

En términos del artículo 75, segundo párrafo, de la LSS, para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones que pongan trabajadores a disposición de un beneficiario, a solicitud de éstos el IMSS asignará un registro patronal por cada una de las clases, que así requiera, de las señaladas en el artículo 73 de esta LSS, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional.

Al respecto, el Acuerdo ACDO.SA1.HCT.240210/43.P.DIR del Consejo Técnico, publicado en el DOF del 16 de marzo de 2010, dispone que dicho registro patronal será asignado conforme al "Trámite de alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo".

Los patrones o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de los párrafos anteriores, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al artículo 74 de la LSS, de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.

Obligaciones en materia de Infonavit

En el DOF del 4 de junio de 2015 se publicó el Decreto por el que se adiciona el artículo 29-Bis a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Ley del Infonavit).

El propósito de adicionar dicho precepto a la Ley del Infonavit es unificar las disposiciones en materia de subcontratación o intermediación laboral, mejor conocidas como *outsourcing*, con las previstas en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, a fin de proteger los derechos laborales de los trabajadores que prestan sus servicios bajo esa figura.

Así, el artículo 29-Bis refiere que cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral o contratista, cualquiera que sea la denominación que el patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador respecto del cumplimiento de todas las obligaciones contenidas en la Ley del Infonavit.

Independientemente de la responsabilidad solidaria, el artículo que se adiciona establece que, en aquellas relaciones comerciales en las que, en virtud de un contrato, se pongan trabajadores a disposición de un beneficiario para que ejecuten los servicios o labores acordados bajo su dirección, y se incumplan los requisitos del régimen de subcontratación, el beneficiario asumirá las obligaciones previstas en la Ley del Infonavit.

Esto significa que, cuando los servicios contratados abarquen la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo, y no justifiquen su contratación por su carácter especializado, o bien, comprendan tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del beneficiario contratante, y el beneficiario no se cerciore de que el contratista cuenta con la documentación y elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales, serán los beneficiarios del servicio los que asuman las obligaciones establecidas en la Ley del Infonavit, siempre que el instituto haya requerido al patrón o contratista y este no haya atendido el requerimiento efectuado.

Asimismo, al igual que en el artículo 15-A, quinto párrafo, de la LSS el precepto en comento, establece la obligación para contratantes y contratistas de comunicar de forma trimestral, ante la delegación de recaudación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y diversos datos correspondientes al contrato y a las partes que intervienen en él.

El decreto en comento entró en vigor al día siguiente de su publicación en el DOF, por lo que es de observancia obligatoria a partir del 5 de junio de 2015.

Obligaciones fiscales por la contratación de servicios de subcontratación laboral

En términos generales, el outsourcing o subcontratación laboral tiene por objeto hacer más eficientes los servicios operativos de las empresas, así como disminuir la carga administrativa que genera el manejo del personal; sin embargo, esta figura ha sido utilizada por muchas empresas para disminuir los derechos de los trabajadores y, con ello, evitar el pago de impuestos laborales y las cuotas obrero-patronales. Por lo anterior, tanto la legislación laboral y la de seguridad social como la fiscal establecen diversas disposiciones para regular esta figura jurídica.

En el caso de las leyes del ISR y del IVA, a partir de 2017 consignan diversas obligaciones por cumplir para poder deducir los pagos en el ISR y acreditar el IVA correspondiente, mismas que a continuación se comentan:

El artículo 27, fracción V, de la Ley del ISR, si se trata de subcontratación laboral en términos de la LFT, indica que para poder deducir los pagos de este concepto el contratante deberá obtener del contratista copia de la documentación siguiente:

1. De los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado.

2. De los acuses de recibo.

3. De la declaración de entero de las retenciones efectuadas a los trabajadores y del pago de las cuotas obrero-patronales al IMSS.

Así, los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información señalada en los numerales anteriores.

En materia de impuesto al valor agregado, el artículo 5o., fracción II, de la Ley del IVA, cuando se trate de actividades de subcontratación laboral en términos de la LFT, para poder acreditar el impuesto correspondiente el contratante deberá obtener del contratista copia simple de lo siguiente:

1. La declaración correspondiente y del acuse de recibo del pago del impuesto.

2. La información reportada al SAT sobre el pago del IVA.

A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, la cual deberá ser entregada en el mes en que el contratista haya efectuado el pago. El contratante, para efectos del acreditamiento en el mes correspondiente, en caso de que no recabe la documentación referida en los puntos 1 y 2 anteriores, deberá presentar una declaración complementaria para disminuir el acreditamiento.

Por su parte, el artículo 32, fracción VIII, de la Ley del IVA establece que si se trata de operaciones de subcontratación laboral, el contratista deberá informar al SAT la cantidad del IVA que trasladó en forma específica a cada uno de sus clientes, así como el que pagó en la declaración mensual que corresponda.

Diferimiento del cumplimiento de obligaciones del contratante y del contratista en actividades de subcontratación laboral

Mediante la regla 3.3.1.44[1] de la RMF para 2019, se estableció que en el caso de subcontratación laboral en términos de la LFT (*outsourcing*), las obligaciones del contratante y del contratista a que se refieren la Ley del ISR y la Ley del IVA, correspondientes al ejercicio fiscal de 2018, podrán cumplirse utilizando el aplicativo informático publicado en el portal del SAT "Autorización del contratista para la consulta del CFDI y declaraciones".

Por su parte, la regla 3.3.1.45[1] de la RMF para 2019 dispone que los contribuyentes pueden aplicar la facilidad establecida en la regla 3.3.1.44[1] en los casos de prestación de servicios a través de los cuales se ponga a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones principalmente en las instalaciones del contratante o una parte relacionada de éste, estén o no bajo la dirección o dependencia de él, que no se consideren como subcontratación de la LFT, y siempre que quien pague la nómina sea la empresa contratista.

Nota:
1. *Se hace referencia a las reglas 3.3.1.44 y 3.3.1.45 de la RMF para 2019, no obstante, se debe estar al pendiente de que en la RMF para 2020 también se den a conocer estas reglas.*

Los negocios o talleres familiares son una de las formas más antiguas que los integrantes de una familia han utilizado para organizarse con la finalidad de producir y distribuir bienes o servicios y, de esta manera, obtener un ingreso para su hogar; ejemplos de ellos son las panaderías, heladerías, carpinterías, herrerías, sastrerías, talleres artesanales, tiendas de abarrotes, fruterías, papelerías, peluquerías y hojalaterías, entre otros, los cuales representan beneficios en el desarrollo social y económico del país.

Cabe observar que en muchas ocasiones los talleres familiares se llegan a confundir con las micro y pequeñas empresas; sin embargo, son totalmente diferentes, ya que de acuerdo con la LFT, los talleres familiares son aquellos en los que exclusivamente trabajan los integrantes de una familia, por lo que no cuentan con trabajadores que no sean miembros de ésta.

Comentamos los aspectos relevantes que rigen el funcionamiento de los talleres familiares, así como los apoyos que les otorga el gobierno federal y los puntos que se deben considerar en su registro ante la Secretaría de Economía.

¿Qué es un taller familiar?

El artículo 351 de la LFT dispone que se consideran talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los integrantes familiares siguientes:

1. Cónyuges;
2. Ascendientes;
3. Descendientes; y
4. Pupilos, que son las personas asimiladas a la familia porque dependen económicamente de los ingresos que se generan en el taller familiar.

Los talleres familiares están integrados por los miembros de una familia y personas cercanas a ésta (denominados pupilos), los que juntos se organizan para producir algunos bienes o prestar servicios de cuya comercialización obtienen ingresos para la familia y sus allegados.

Actividades a las que se dedican los talleres familiares

Las actividades a que se dedican los talleres familiares son muy variadas, e inciden en prácticamente todos los sectores de la economía y ramas del aparato productivo, así como en todas las ciudades, poblaciones o localidades, tanto urbanas como rurales. Como ejemplos se pueden citar las siguientes:

1. Actividades de producción de bienes, como artesanías, orfebrería y joyería; preparación y venta de alimentos, como panaderías, tortillerías y cocinas económicas o fondas; talabarterías; carpinterías o fabricación de muebles; herrerías; fabricación de ladrillos o tabiques para construcción; hilados y tejidos; sastrerías, confección o costura de prendas de vestir; fabricación de cortinas; producción o reparación de calzado; actividades agropecuarias en parcelas o traspatios, como cultivo de hortalizas, viveros de plantas ornamentales o cría de animales, etcétera.
2. Actividades de comercialización de abarrotes y alimentos y demás enseres en tiendas o lonjas mercantiles; verdulerías, fruterías o recauderías; expendios de huevo o carnes; papelerías y mercerías.
3. Prestación de servicios en sastrerías, salones de belleza y peluquerías; enmarcado de cuadros; reparaciones de aparatos electrodomésticos: reparaciones de motores o vehículos automotrices; hojalatería y pintura automotriz; reparación de llantas; transporte de mercancías, mudanzas, sitios de taxis, servicios de alojamiento, como casas de huéspedes o cabañas de ecoturismo, entre otros.

Distinción entre talleres familiares y empresas

En términos del artículo 16 de la LFT, la empresa es considerada como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Los talleres familiares se distinguen de ésta por las características siguientes:

1. Surgen de lazos civiles o sociales, ya que las personas que realizan las actividades productivas son los mismos integrantes de la familia que unen sus esfuerzos para generar ingresos para el hogar, independientemente del tamaño, de las ventas o del número de integrantes.
2. No existe la figura de patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Los talleres familiares deben observar las disposiciones de la LFT

Nótese que, por tratarse de una forma especial de organización en la que participan sólo los miembros de la familia y algunos allegados, no puede presumirse la existencia de la subordinación que caracteriza a las relaciones de trabajo reguladas por la LFT; de ahí que el mismo ordenamiento laboral señale en su artículo 352 lo siguiente:

> ***352.*** *No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.*

Como se observa, las disposiciones de la LFT no serán aplicables a los talleres familiares; no obstante, sí se deberán cumplir las obligaciones que en materia de seguridad e higiene disponen la ley y sus reglamentos.

Es de señalar que la seguridad en los talleres familiares se puede definir como el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, que favorezcan la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente e instruir a los integrantes en la aplicación de las medidas preventivas; por su parte, la higiene se define como el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección física y mental de los miembros del taller, preservándolo de los riesgos contra la salud, inherentes a las tareas del cargo que se desempeñe y al ambiente físico donde se ejecuten.

Al efecto, las principales obligaciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que se deben observar son:

1. Instalar los talleres familiares y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador.
2. De ser el caso, adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.
3. Cumplir las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y las enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores.
4. Disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios.
5. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se presten las labores, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

Lo anterior, en términos del artículo 132, fracciones XVI, XVII y XVIII, de la LFT.

Además, el artículo 509 de la LFT dispone que en cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y las enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan; por tanto, para el tema en cuestión es recomendable que en los talleres familiares se dé cumplimiento a esta obligación.

Normas que regulan la integración de la comisión mixta de seguridad e higiene

El artículo 46 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST) establece que la STPS, con la participación de los patrones y el de los trabajadores o sus representantes, promoverá la constitución y el funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

En este sentido, el 13 de abril de 2011, la STPS dio a conocer en el DOF la norma oficial mexicana NOM-019-STPS-2011, "Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene", la cual establece las normas para la constitución de las comisiones de seguridad e higiene, y que se comentan a continuación.

Obligaciones en la integración de la comisión de seguridad y salud

El artículo 45 del RFSST, en vigor desde el pasado 13 de febrero, estipula que respecto a la constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, se deberá llevar a cabo lo siguiente:

1. Constituir e integrar al menos una comisión de seguridad e higiene en el centro de trabajo.
2. Designar a su representante o representantes para participar en la comisión de seguridad e higiene.
3. Proporcionar a la comisión de seguridad e higiene el diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.
4. Contar con el programa y las actas de los recorridos de verificación de la comisión de seguridad e higiene.
5. Apoyar la investigación de los accidentes y enfermedades de trabajo que lleve a cabo la comisión de seguridad e higiene.
6. Otorgar facilidades para el desempeño de las funciones de los integrantes de la comisión de seguridad e higiene.

7. Atender y dar seguimiento a las medidas propuestas por la comisión de seguridad e higiene para prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo.

8. Difundir la información siguiente:

a) La relación actualizada de los integrantes de la comisión de seguridad e higiene.

b) Los resultados de las investigaciones sobre los accidentes y enfermedades de trabajo.

c) Las medidas propuestas por la comisión de seguridad e higiene, relacionadas con la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

9. Proporcionar capacitación a los integrantes de la comisión de seguridad e higiene para la adecuada realización de sus funciones.

Constitución de la comisión de seguridad e higiene

Periodo de integración

El artículo 47 del RFSST precisa que las comisiones de seguridad e higiene deberán constituirse en un plazo no mayor de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de inicio de operaciones del centro de trabajo.

Además, el numeral 9.3 de la NOM-010-STPS-2011 dispone que la comisión de seguridad e higiene deberá elaborar un programa anual de recorridos de verificación en el que se determinarán las áreas con mayor presencia de agentes y condiciones peligrosas o inseguras, a partir de los incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo.

El programa anual de recorridos de verificación deberá integrarse dentro de los 30 días naturales siguientes a la constitución de la comisión, y posteriormente, se deberá conformar el programa dentro de los primeros 30 días naturales de cada año.

Medidas del gobierno federal que impulsan a los talleres familiares

Actualmente, la estrategia integral de políticas públicas es favorecer el sano desenvolvimiento de los negocios familiares, como vía para facilitar el desarrollo económico y la inclusión social.

La estrategia para promover el mejoramiento de los negocios familiares y de los hogares que dependen de estos, comprende varios elementos a saber:

1. Mejoras a la normatividad y a las disposiciones jurídicas aplicables, para favorecer la operación en regla de los negocios familiares y darles seguridad jurídica.

2. Diversos apoyos otorgados desde diferentes programas gubernamentales, para facilitar a los negocios familiares su inversión, su transformación cualitativa, la creación de empleos dignos, la seguridad social, el aumento de la rentabilidad y de los ingresos, la organización con otros negocios o microempresas y el acceso a mercados, entre otros aspectos.

3. Una nueva manera de solicitar y tramitar todos los apoyos, a través de Internet, en la página http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/4341/Programa-de-negocios-, para que los negocios familiares y los micronegocios en general puedan, desde cualquier computadora en la localidad en que se ubiquen (un centro e-México, una Plaza Comunitaria del INEA-CONEVYT, un Centro de Desarrollo Hábitat, cualquier café Internet, su propia casa o más adelante desde algunos institutos tecnológicos o universidades), se podrá acercar a la información sobre los apoyos disponibles, solicitarlos y tramitarlos, de una forma fácil y rápida.

Es el conjunto de normas y disposiciones orientadas a proteger al individuo en su entorno familiar y laboral, garantizando el derecho a la salud, mediante la seguridad en el trabajo, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, como el trabajo, la remuneración salarial, el salario mínimo, así como las prestaciones legales y las extralegales; asimismo, los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Marco legal de la Ley del Seguro Social

La Ley del Seguro Social (LSS) tiene su fundamento de legalidad en el artículo 123, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde es considerada de utilidad pública para beneficio general de todos los sectores sociales y de sus familiares:

> ***XXIX.*** *Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.*

A partir de esta disposición, el 19 de enero de 1943 se publicó la primera LSS, de observancia obligatoria en toda la República Mexicana, reuniendo tres puntos importantes como objetivos que garantizan lo siguiente:

1. El derecho humano a la salud y a la asistencia médica.
2. La protección de los medios de subsistencia.
3. Los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo.

Después de estudios minuciosos, se confirmó por decreto presidencial que, en cumplimiento a los objetivos citados, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) habría de iniciar sus operaciones el 1o. de enero de 1944, cubriendo los riesgos siguientes:

1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
2. Enfermedades generales y maternidad.
3. Invalidez, vejez y muerte, y desocupación en edad avanzada.

Con ello quedó establecido como un organismo descentralizado del gobierno federal, cuyos costos se compartirán entre empresas y trabajadores, marcando de algún modo, el inicio de una nueva etapa político-social en México.

La creación del sistema, orientado a proteger al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y la regulación de un marco de mayor justicia para las relaciones obrero-patronales, dieron origen a nuevas formas e instituciones de solidaridad comunitaria en el país.

Estructura contributiva y de beneficios de la Ley del Seguro Social

La Ley del Seguro Social nace con una dualidad en su observancia y aplicación:

1. Como contribución obligatoria para el patrón y los trabajadores.

La observancia y cumplimiento desde el punto de vista contributivo se funda en el artículo 31, fracción IV constitucional, el cual dispone:

> ***Artículo 31.-*** *Son obligaciones de los mexicanos:*
>
> ***IV.*** *Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como de los Estados, de la Ciudad de México y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.*

De ahí que el Código Fiscal de la Federación clasifique en su artículo 2o., fracción II, a las aportaciones de seguridad social (cuotas obrero-patronales) como contribuciones obligatorias para el patrón, con el carácter de fiscales, y al IMSS como instrumento de aplicación de la ley y como un organismo fiscal autónomo.

2. Como otorgante de derechos (protección y bienestar) para los trabajadores.

La base constitucional del derecho a la seguridad social de los trabajadores se ubica en el párrafo cuarto del artículo 4o. constitucional, que a la letra establece:

> *Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y las modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.*

Estructura actual de los regímenes de protección de la Ley del Seguro Social

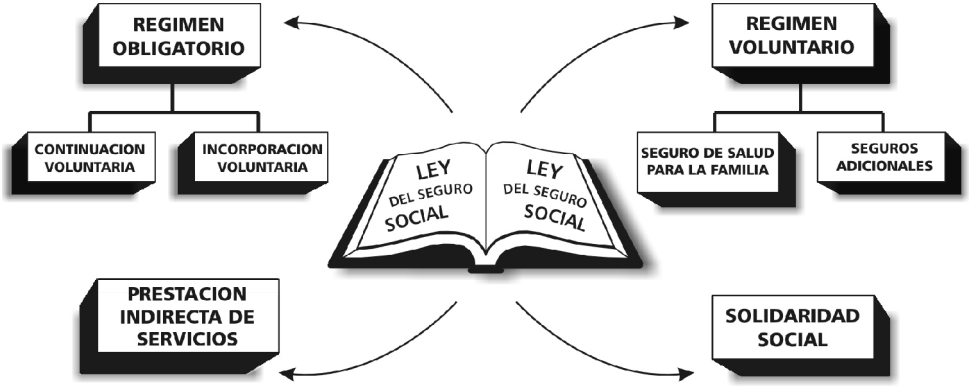
Si bien el régimen instituido en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX constitucional tiene como objetivo principal, establecer la protección de los trabajadores, su meta siempre ha sido abarcar todos los sectores y a los individuos que componen la sociedad como a continuación se muestra:

Ordenamientos normativos	Sujetos amparados
Ley del Seguro Social de 1943	Trabajadores asalariados urbanos
Reglamento de 1954 y 1960 (relativo al campo)	Trabajadores asalariados permanentes y de temporada
Ley Cañera de 1963	Productores de caña y sus trabajadores
Ley del Seguro Social de 1973	Incorporación voluntaria de trabajadores no asalariados Solidaridad social
Ley del Seguro Social de 1994	Incorporación paulatina de diversos trabajadores: **a)** Estacionales del campo **b)** Miembros de sociedades locales de crédito ejidal **c)** Productores de caña de azúcar y sus trabajadores **d)** Henequeneros del estado de Yucatán **e)** Tabacaleros **f)** Algodoneros de la comarca lagunera **g)** Cafeticultores **h)** Billeteros de lotería **i)** Candelilleros

Con el transcurso de los años, y mediante diversas modificaciones, hoy en día, la LSS se ha ido cimentando en una estructura más acorde con las expectativas, a partir de las cuales se promulgó y que se señalan en el artículo 2o. del mismo ordenamiento, cuyo texto es el siguiente:

> ***Artículo 2o.****- 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.*

A partir del 1o. de julio de 1997, para lograr los objetivos de seguridad social, la legislación aplicable clasifica a los sujetos de aseguramiento en los regímenes siguientes, los cuales se consolidaron con la entrada en vigor de la LSS publicada en el DOF, el 21 de diciembre de 1995:



Con las modificaciones hechas a la LSS, mediante el decreto de reformas publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de diciembre de 2001, la clasificación antes descrita se ha conservado.

Régimen obligatorio

Previsto en la LSS de 1943 con el propósito de proteger a los trabajadores asalariados, el régimen obligatorio fue ampliando sus beneficios para incorporar en forma paulatina a todos los mexicanos económicamente activos, pero –cabe destacarlo– sin perder su esencia ineludible.

Este régimen implica regular la inscripción obligatoria de los trabajadores que un empleador efectúa para otorgar las prestaciones en dinero o en especie derivadas, precisamente, de las relaciones obrero-patronales.

Es importante precisar que la relación obrero-patronal es el vínculo constituido entre dos individuos –trabajador y empleador– que origina tanto los derechos como los deberes recíprocos, previstos en las normas aplicables y derivadas de la prestación de un servicio personal subordinado.

A la modalidad obligatoria corresponde la clave numérica 10 y su esquema de protección se otorga mediante los seguros siguientes:

Seguros	Protección
Riesgos de trabajo	Al trabajador por los riesgos (accidentes o enfermedades) que se presentan al realizar su actividad laboral
Enfermedades y maternidad	Al trabajador y a su familia Por las enfermedades no profesionales y por maternidad
Invalidez y vida	Al trabajador y a su familia Cuando por causa de enfermedad no profesional, se determine el estado de invalidez que le impida trabajar y procurarse la subsistencia de él y su familia En caso de fallecimiento del asegurado, garantiza a su familia un ingreso que les permita sostenerse
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez Al trabajador y a su familia (protección a futuro) Cuando por retiro o cesantía, quede desempleado entre los 60 y 64 años Cuando al cumplir un proceso natural de la existencia, que es la vejez (65 años), pueda contar con un ingreso que le permita vivir dignamente con su familia	Guarderías y prestaciones sociales A la mujer trabajadora y al trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos Servicios de guardería durante su jornada de trabajo Prestaciones sociales para fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a elevar la calidad de vida de la población

El sistema de financiamiento del régimen se sustenta en las cuotas y contribuciones que realicen, tanto los patrones y otros sujetos obligados, como los asegurados y el gobierno federal.

El reconocimiento de derechos y otorgamiento de las prestaciones en dinero son calculados según el "salario base de cotización", el cual se integra con el salario cuota diaria y las prestaciones que el patrón entregue al trabajador por sus servicios, excepto las citadas en las nueve fracciones del artículo 27 de la LSS.

Continuación voluntaria al régimen obligatorio

Clasificada por el IMSS en la modalidad 40, la continuación voluntaria en el régimen obligatorio es la opción de cumplir las cotizaciones semanales necesarias para obtener los derechos de los seguros de invalidez y vida, así como de cesantía en edad avanzada y vejez.

El trabajador respectivo quedará inscrito en esta modalidad con el último salario o con uno superior al que recibía en el momento en que se realizó la baja del régimen obligatorio.

La modalidad de aseguramiento referida se puede complementar con el seguro de salud para la familia, el cual está previsto en el régimen voluntario, y permite obtener las prestaciones en especie del correspondiente a enfermedades y maternidad, a fin de contar con una protección integral de seguridad social, mientras se completa el ciclo del derecho a las prestaciones definitivas.

Incorporación voluntaria al régimen obligatorio

La incorporación voluntaria es una opción que se incluyó en la LSS de 1973 para ampliar la protección a numerosos grupos y personas que no podían disfrutar de los beneficios de seguridad social, por no estar sujetos a una relación laboral.

Por disposición en el artículo 13 de la LSS, hoy pueden ser sujetos de aseguramiento voluntario los individuos siguientes:

1. Los trabajadores de industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás no asalariados.
2. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
3. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.
4. Los trabajadores al servicio de la administración pública –federal, estatal o municipal– que no estén comprendidos en ordenamientos distintos de la LSS como sujetos de seguridad social.

Por la naturaleza, las condiciones y los requerimientos de las actividades de los distintos sujetos de aseguramiento, en el artículo 222 de la LSS se definieron, como sigue, diversas modalidades de él:

Modalidades	Sujetos	Seguros o esquemas de protección
35	Patrones personas físicas con trabajadores a su servicio (artículo 13, fracción IV, LSS)	De riesgos de trabajo De enfermedades y maternidad (prestaciones en especie) De invalidez y vida De retiro y vejez
42	Trabajadores al servicio de las administraciones públicas (artículo 13, fracción V, LSS)	De riesgos de trabajo De enfermedades y maternidad (prestaciones en especie) De invalidez y vida De retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Modalidades	Sujetos	Seguros o esquemas de protección
43	Mujeres y hombres del campo que revisten carácter de trabajadores independientes del campo (como ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios), según el artículo 13, fracción III, de la LSS	Mujeres y hombres del campo que revisten carácter de trabajadores independientes del campo (como ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios), según el artículo 13, fracción III, de la LSS
44	Trabajadores independientes (artículo 13, fracciones I y III, LSS) **1.** Adscritos a industrias familiares **2.** Profesionales **3.** Comerciantes en pequeño **4.** Artesanos **5.** Demás no asalariados	De enfermedades y maternidad (prestaciones en especie) De invalidez y vida De retiro y vejez

Régimen voluntario

En la LSS vigente a partir del 1o. de julio de 1997, la ampliación de la cobertura de seguridad social se materializa con el establecimiento del seguro de salud para la familia en el régimen voluntario.

Mediante dicha modalidad, se extienden los servicios de salud a los distintos ámbitos de la población, grupos sociales y familias de trabajadores no asalariados, quienes pueden adquirir el derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, si cubren una cuota anual y una prima de financiamiento por pariente adicional.

Los artículos 240 al 245 de la LSS prevén las disposiciones que regulan la contratación de este seguro voluntario.

Es importante mencionar que a partir de 2014 las cuotas de financiamiento para el Seguro de Salud para la Familia serán determinadas de manera anual por el Consejo Técnico del IMSS, previa realización de los análisis y estudios actuariales pertinentes, ello en virtud del Decreto por el que se reformó el artículo 242 de la LSS, aprobado por el Congreso de la Unión el 4 de diciembre de 2013 y enviado al Ejecutivo Federal para su promulgación y publicación en el DOF, lo cual a la fecha de cierre de esta obra, no había sucedido.

Seguros adicionales

Las empresas interesadas en suscribir seguros adicionales, para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos-ley o colectivos de trabajo superiores a las de la misma naturaleza establecidas en el régimen obligatorio, pueden realizar de manera voluntaria los trámites ante la subdelegación correspondiente, para lo cual cumplirán los requisitos previstos en los artículos 246 a 250 de la LSS vigente.

Solidaridad social

Las prestaciones o servicios de solidaridad social comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e, incluso, hospitalaria, en la forma y términos establecidos por los artículos 215 al 217 del ordenamiento de seguridad social.

Un claro ejemplo de la protección otorgada por el IMSS en esta modalidad es el programa IMSS-PROSPERA antes IMSS-OPORTUNIDADES, cuyo inicio se remonta a 1979 con el llamado IMSS-COPLAMAR, el cual nace con el objetivo primordial de extender su acción a núcleos de población sin capacidad contributiva, de extrema pobreza y profunda marginación.

En 2017 IMSS-PROSPERA cumple 38 años de trayectoria ininterrumpida, periodo en el que ha consolidado su red de servicios en salud para beneficiar a las personas que más lo necesitan al otorgar servicios médicos gratuitos.

IMSS-PROSPERA tiene presencia en 28 estados del país con una población adscrita de 12.3 millones de personas, atiende 20,481 localidades pertenecientes a 1,498 municipios. Más del 80% de las localidades cubiertas por el programa tiene índices de alta y muy alta marginación de acuerdo con el “Indice de marginación a nivel localidad 2010” elaborado por el Consejo Nacional de Población.

El Programa no tiene criterios de selección pero sí de adscripción; es decir, cada unidad médica tiene su población objetivo, la cual se considera beneficiaria de los servicios aun cuando no demande la atención médica.

Prestación indirecta de servicios médicos y reversión parcial de cuotas obrero-patronales

Como ya se analizó en páginas anteriores, el IMSS es un organismo descentralizado encargado de proporcionar la seguridad social a fin de 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.

Los servicios médicos y hospitalarios puede otorgarlos de manera directa, a través de los dos regímenes de incorporación, "el obligatorio" y "el voluntario", pero también tiene la facultad de entregarlos de forma indirecta, previa autorización del Consejo Técnico, mediante la celebración de convenios de subrogación con aquellas personas que tengan establecidos este tipo de servicios, pudiendo convenir, si se trata de patrones obligados al pago del seguro social, en la reversión de una parte de la cuota patronal y obrera.

Así, el Consejo Técnico, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 264, fracción VII, de la LSS, cuenta con atribuciones para emitir las disposiciones de carácter general sobre la reversión de cuotas para los seguros que expresamente establece dicha Ley y las correspondientes a la prestación indirecta de servicios.

A fin de que los órganos normativos del IMSS cuenten con los elementos necesarios para atender en la forma procedente las solicitudes planteadas directamente por el patrón conforme a los supuestos de la fracción III del artículo 89 de la LSS, el 12 de agosto de 2013 publicó en el DOF el Acuerdo ACDO.SA1.HCT.260613/181.P.DIR y sus anexos, relativo a las Disposiciones de carácter general para la prestación indirecta de servicios médicos y hospitalarios, así como para la reversión parcial de cuotas obrero-patronales.

Convenio de prestación indirecta de servicios médicos

El artículo 89, fracción III, de la LSS dispone que el instituto podrá celebrar convenios con quienes tuvieran establecidos servicios médicos y hospitalarios, y podrá convenirse, si se trata de patrones con obligación al seguro, en la reversión de una parte de la cuota patronal y obrera en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios relativos.

En este sentido, el convenio para la prestación indirecta de servicios médicos permite que los patrones que tengan establecidos servicios médicos y hospitalarios, incluyendo los contratados por terceros, puedan suscribir un convenio para la subrogación de servicios médicos y hospitalarios para los trabajadores y sus beneficiarios; la subrogación podrá ser únicamente por las prestaciones médicas correspondientes de los seguros siguientes:

1. Enfermedades y maternidad.

2. Riesgos de trabajo.

Prestaciones médicas que deberán prestar los servicios subrogados

Los patrones que celebren con el instituto un convenio de subrogación de servicios médicos deberán proporcionar a los trabajadores y sus beneficiarios las prestaciones siguientes de los seguros de enfermedades y maternidad y riesgos de trabajo:

1. Atención médico-quirúrgica.

2. Atención hospitalaria.

3. Atención farmacéutica.

Estas prestaciones deberán otorgarse en igualdad de condiciones y con al menos la misma calidad que los servicios que presta el IMSS.

Beneficios para los patrones que suscriban convenios para la subrogación de servicios médicos

Según el Acuerdo, en los convenios para la subrogación de servicios médicos podrá acordarse la reversión de una parte de la cuota patronal y obrera en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios médicos y hospitalarios que proporcione el patrón a los trabajadores.

Para tal efecto, la Dirección de Finanzas determinará los porcentajes de reversión aplicables sobre el importe de las cuotas obrero-patronales de los seguros de enfermedades y maternidad y de riesgos de trabajo, considerando la metodología contenida en el Anexo 1 del Acuerdo.

Cabe mencionar que el instituto podrá revisar y, en su caso, variar los porcentajes de reversión en cualquier tiempo, cuando existan modificaciones en las disposiciones legales aplicables u otras causas que lo justifiquen, y observar, invariablemente, que con motivo de este tipo de convenios no se afecte el equilibrio financiero de los seguros mencionados en el párrafo anterior.

Convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios

Adicional al convenio de subrogación, los patrones podrán convenir con el IMSS el pago de los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, y los importes pagados por el patrón serán reembolsados por el IMSS en términos de los artículos 63, segundo párrafo, y 89, fracción III, de la LSS.

Requisitos para la solicitud del convenio para la prestación de servicios médicos en forma indirecta

En términos de la disposición V del Acuerdo, el patrón interesado en suscribir un convenio de subrogación de servicios médicos deberá cubrir los requisitos siguientes:

1. Estar al corriente en sus obligaciones ante el Seguro Social.

2. Solicitar por escrito la subrogación de los servicios médicos. Esta solicitud deberá acompañarse de los requisitos y documentos siguientes:

- **a)** Nombre, denominación o razón social, RFC y número de registro patronal.
- **b)** Escrito en el que conste la anuencia y conformidad de los trabajadores o de su organización representativa, para que el patrón proporcione a los sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio del Seguro Social y a los beneficiarios de éstos, los servicios médicos y hospitalarios materia del convenio, y se obligue a firmar en su oportunidad el convenio de reversión de cuotas que se llegue a autorizar al patrón.
- **c)** Relación de trabajadores y de los beneficiarios de éstos en la que se indique la fecha de nacimiento y sexo de unos y otros, así como el salario base de cotización de los primeros o una copia de la nómina del mes inmediato anterior o de la última cédula de determinación correspondiente pagada al instituto.
- **d)** Planos arquitectónicos de las instalaciones en las que se proporcionarían los servicios subrogados, ubicación de las mismas y una descripción detallada de sus características.
- **e)** Manifestación escrita del patrón en la que otorgue su consentimiento para que el instituto lleve a cabo una supervisión periódica de las instalaciones en las que se otorgaría la atención médica y evalúe la calidad de los servicios subrogados que se estén proporcionando en las mismas.
- **f)** Acreditar ante el instituto la capacidad del personal técnico, médico y paramédico que prestaría el servicio subrogado, y exhibir para tal efecto las cédulas profesionales o cualquier otro documento oficial que demuestre fehacientemente la capacidad para el ejercicio profesional.

g) Acreditar que se cuenta con servicios médicos y hospitalarios certificados o en proceso de certificación ante el Consejo de Salubridad General y que dichos servicios se ajustan al marco jurídico aplicable, así como a las normas oficiales mexicanas, los procedimientos, instrucciones, normas técnicas y médicas establecidas por el instituto.

h) Presentar el dictamen en materia de protección civil, emitido por la autoridad competente, en el cual se acredite que las instalaciones donde se prestarán los servicios médicos y hospitalarios cumplen las disposiciones aplicables en materia de seguridad y protección civil.

Obligaciones patronales en la prestación de servicios subrogados

El patrón será el único responsable ante el instituto de que en la prestación de los servicios subrogados se cumplan las siguientes obligaciones:

1. Mantener la confidencialidad del expediente clínico de los trabajadores y de sus beneficiarios, en apego a lo previsto por la LFTAIPG, la LFPDPPP, y al artículo 111-A de la LSS.

2. Evitar cualquier uso de información del expediente clínico electrónico, ajeno a la atención médica de los trabajadores y sus beneficiarios.

3. Evitar cualquier práctica discriminatoria hacia los trabajadores y sus beneficiarios.

4. Proporcionar atención médica domiciliaria cuando el paciente se encuentre imposibilitado física o psíquicamente para acudir a las instalaciones médicas subrogadas.

5. Adoptar las características del expediente clínico electrónico que utiliza el IMSS, a efecto de que la información médica que se incorpore sea compatible con los procedimientos y sistemas del instituto.

6. Utilizar los formatos y medios que establezca el IMSS para verificar la vigencia de derechos de los trabajadores que sean enviados a interconsulta a un segundo o tercer nivel de atención.

7. Utilizar los formatos que determine el instituto para referir a los pacientes a otro nivel de atención y apegarse a los criterios de referencia y contra-referencia establecidos por el instituto.

8. La referencia de pacientes a un segundo o tercer nivel de atención será de acuerdo con la complejidad del padecimiento y la regionalización que tiene establecido el IMSS para los asegurados.

Causas de terminación del convenio de subrogación de servicios médicos

Conforme a la disposición XII del Acuerdo, los convenios de subrogación de servicios médicos terminarán por alguna de las causas siguientes:

1. El cumplimiento del plazo de vigencia estipulado.

2. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones a cargo del patrón.

3. La prestación deficiente o irregular de los servicios subrogados.

4. La falta de pago de las cuotas obrero-patronales establecidas en la LSS, durante dos meses.

5. La comunicación del sindicato o, en su caso, de los trabajadores, por la que manifiesten su desacuerdo en continuar recibiendo los servicios subrogados.

6. La manifestación de la voluntad de cualquiera de las partes de dar por terminado en forma anticipada el convenio; en este caso, se deberá dar aviso por escrito a la contraparte, por lo menos con 180 días naturales de anticipación, a fin de que en dicho plazo las partes realicen las acciones pertinentes para asegurar la continuidad de los servicios subrogados a los trabajadores y sus beneficiarios.

7. La sustitución patronal, fusión, escisión y cualquiera otra situación jurídica que modifique la naturaleza del patrón, salvo que el IMSS autorice continuar la vigencia del convenio.

La LSS publicada en el DOF del 21 de diciembre de 1995 se encuentra vigente desde el 1o. de julio de 1997, por decreto dado a conocer mediante el DOF del 21 de noviembre de 1996. Esta ley dio paso a un nuevo sistema de seguridad social que fue producto del convenio de colaboración celebrado entre el IMSS y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), teniendo como consecuencia modificaciones sustanciales en la concepción y operación de los procesos de afiliación, emisión, notificación, recaudación y fiscalización de ambos institutos.

Por disposición constitucional, las instituciones de seguridad social para cada apartado son las siguientes:

Tres de las más destacadas instituciones responsables de la seguridad social del México moderno son el IMSS, Infonavit y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). El gobierno de la República consideró necesario vincular éstas, en uno de los programas más importantes del país, llamado Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

Sin embargo, por razones de estructura y procedimientos administrativos, no fue posible integrar al ISSSTE, ya que se requería la reducción y simplificación de la información entre las entidades participantes y de las cargas administrativas de los obligados a enterar las cuotas y aportaciones correspondientes, lo que demandaba una amplia participación y coordinación entre los institutos de seguridad social, las dependencias de instituciones gubernamentales y las entidades financieras.

De tal suerte que en esta primera etapa sólo se sumaron al esfuerzo de transformación y adecuación del marco normativo, el IMSS y el Infonavit.

Toda vez que el IMSS, como precursor de la seguridad social en México, ya contaba con procedimientos de afiliación, recaudación y fiscalización bien definidos, el Infonavit inició el proceso para adecuarse al nuevo sistema de seguridad social, surgiendo así, las reformas siguientes:

1. Se establece el Proceso Unico de Afiliación IMSS-Infonavit, que elimina costos y trámites administrativos a los patrones, al cumplir con las cualidades siguientes:

   a) Al registrar a los patrones y trabajadores en el IMSS, automáticamente se afilian al Infonavit; con esto, el patrón sólo cuenta con un registro patronal único.

   b) El número de seguridad social identificará al trabajador ante el IMSS, el Infonavit y el SAR.

c) El trámite puede realizarse mediante los formatos establecidos (Aviso de registro patronal personas morales y físicas ARP-PM, ARP-PF y Afil-02) o por los sistemas informáticos flexibles para cada empresa.

d) La unificación de las bases de cotización y aportación simplifica el pago de cuotas y permite determinar los salarios fijos, variables y mixtos con los mismos elementos de integración.

e) De manera paulatina, permite igualar el límite superior de cotización y aportación salarial.

2. Se define un nuevo Sistema de Recaudación y Fiscalización que reúne aspectos tales como:

a) Un procedimiento único de emisión y notificación de cédulas de determinación. Esto significa que las cédulas que el IMSS entrega a los patrones incluyen las aportaciones al Infonavit y al SAR.

b) Un esquema seleccionado de entidades receptoras para la recaudación.

El entero de cuotas obrero-patronales y aportaciones al Infonavit y al SAR se realizan conjuntamente en la entidad receptora autorizada o en la subdelegación del IMSS, teniendo la misma fecha límite, de acuerdo con el mes natural.

c) Procedimientos y acciones fiscales conjuntas homogéneas.

En concordancia con las facultades otorgadas al IMSS como organismo fiscal autónomo y las respectivas para el Infonavit, se estableció para este último la realización de inspecciones domiciliarias y la obligación patronal de atender los requerimientos de pago e información solicitada, creándose para ello, un área específica de fiscalización.

El IMSS ha ejercido sus facultades, desde hace tiempo, por medio del área de auditoría a patrones.

d) Para realizar una fiscalización indirecta, se adicionó el artículo 29, fracción VIII, de la Ley del Infonavit, donde se establece la obligación, para las empresas sujetas a dictaminar sus estados financieros para efectos fiscales, de presentar ante el Infonavit copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales.

Asimismo, se reconoció la opción de cualquier otro patrón para dictaminar de manera voluntaria por contador público autorizado, el cumplimiento de las obligaciones ante el Infonavit.

El instructivo correspondiente fue publicado el 26 de abril de 1999 en el Diario Oficial de la Federación.

3. Se pone en práctica el nuevo Sistema Unico de Autodeterminación (SUA).

Este programa informático se entrega gratuitamente a los patrones para que calculen el importe de las cuotas obrero-patronales al IMSS y las aportaciones al Infonavit y al SAR.

El programa tiene las ventajas siguientes:

a) Para el pago se utiliza un disquete, eliminando papeleo y posibles errores de cálculo.

b) Con la presentación automatizada de movimientos, la confronta y glosa que realiza el IMSS se agiliza, porque también es totalmente automática.

c) Se puede realizar la importación de datos para la presentación de avisos de modificación salarial.

d) La actualización de cada versión del SUA respalda la información almacenada.

4. Se vincula el nuevo sistema de pensiones.

Con las nuevas disposiciones previstas en las Leyes del Seguro Social, del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, se instituye un sistema cuyos objetivos fundamentales son:

a) Garantizar una pensión digna al trabajador.

b) Respetar los derechos anteriores y la decisión de elegir entre la pensión del sistema anterior o del nuevo.

c) Asegurar la plena propiedad y control del trabajador sobre sus ahorros para el retiro y en dónde invertirlos.

d) Fortalecer el esquema aplicado desde 1992 y subsanar los problemas de operación del SAR, tales como la identificación individual de cada uno de los trabajadores afiliados en ambos institutos.

e) Resolver la crítica situación financiera del IMSS propiciada –entre otras causas– por el elevado número de pensiones otorgadas mediante el seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (IVCM).

f) Articular la subcuenta de vivienda con el nuevo sistema de pensiones de los trabajadores derechohabientes.

Para ello, en la nueva LSS surge la división del seguro de IVCM y se da paso a dos nuevos ramos:

1. El de invalidez y vida –antes invalidez y muerte.

2. El de vejez y cesantía en edad avanzada, que se fusiona con el seguro de retiro, conocido como SAR, para crear el nuevo seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Así, las aportaciones de los patrones, trabajadores y el gobierno son canalizadas a las Afore para ser administradas e invertidas en los Fondos de Inversión Especializados de Fondos para el Retiro (Fiefore).

El nuevo sistema de pensiones muestra, entre otras, las cualidades siguientes:

1. La información se concentra en un sistema de información común para ser enviada a las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR, donde se procede a la identificación y registro de las aportaciones efectuadas a favor de cada trabajador en las Afore.
2. Se aplica la confidencialidad para los documentos, datos e informes proporcionados por los sujetos obligados (patrones).
3. La información relativa a las aportaciones de vivienda se proporciona directamente por las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR, llevando únicamente un registro virtual, toda vez que estos recursos siguen siendo administrados por el Infonavit.
4. El trabajador puede elegir libremente tanto la Afore donde se efectúe el depósito de sus aportaciones como la Siefore para que dichas aportaciones, más los rendimientos que puedan producir según los esquemas de inversión elegidos, se capitalicen en los recursos que habrán de asegurar una pensión en beneficio del trabajador y sus familiares.
5. El trabajador tiene la facultad de realizar aportaciones voluntarias, las cuales pueden contribuir a contratar una pensión más productiva, o bien previo consentimiento, pueden también ser transferidas a la subcuenta de vivienda, a fin de que sean utilizadas para el financiamiento de un crédito a su favor.

Con estos elementos, el trabajador se convierte en propietario de una cuenta individual de ahorro para el retiro.

Hasta el tercer bimestre de 2009, esta cuenta se integraba con las aportaciones bimestrales de:

Cesantía en edad avanzada y vejez	(4.275%)
Retiro	(2.0%)
Fondo de vivienda	(5.0%)
Aportaciones voluntarias	($)
Cuota social adicional del gobierno federal	(5.5%, del valor de la UMA)
Rendimiento del ahorro del trabajador	($)

Sin embargo, con la publicación en el DOF del 26 de mayo de 2009 del Decreto de reformas a diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, se modificó el artículo 168, fracción IV de la LSS y con ello la cuota social adicional que aportaba el gobierno federal consistente en 5.5% del valor de la UMA por cada día de salario cotizado cambió para beneficiar sólo a los trabajadores que ganen hasta 15 veces el valor de la UMA, por lo que desde el cuarto bimestre de 2009 este beneficio aplica conforme a lo siguiente:

SBC del trabajador en veces la UMA	Cuota social
1	$3.87077
1.01 a 4	$3.70949
4.01 a 7	$3.54820
7.01 a 10	$3.38692
10.01 a 15.0	$3.22564

Los valores mencionados del importe de la cuota social, se actualizarán trimestralmente de conformidad con el Indice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Una vez cumplidos los requisitos de edad y número de cotizaciones semanales, el trabajador podrá tener acceso a una pensión que podrá ser tan suficiente y productiva como el trabajador desee, ya que depende de las aportaciones que realice a dicha cuenta individual.

En caso de que no se acumulen los recursos suficientes para contratar una renta vitalicia o seguro programado, al final de la vida laboral del trabajador, el gobierno federal asegura una pensión garantizada.

Dicha pensión será equivalente a un salario mínimo general, que se actualizará durante el mes de febrero de cada año, de acuerdo con el Indice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de las pensiones.

Sujetos de aseguramiento obligatorio ante el IMSS

Por disposición establecida en el artículo 12 de la LSS, son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio los siguientes:

1. Las personas que, de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras, de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón, aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.
2. Los miembros de sociedades cooperativas.
3. Las personas que determine el Ejecutivo Federal mediante el decreto respectivo, bajo los términos y las condiciones que señalen la ley y los reglamentos respectivos.

Como se puede notar, en esta disposición se consignan los tres supuestos que generan la obligación patronal.

En el primer punto se hace referencia a los artículos 20 y 21 de la LFT, relativos a la descripción de la relación de trabajo que es, sin duda, el hecho generador más común e importante desde el punto de vista laboral y del cual ya se hizo referencia en el capítulo I de esta obra.

En el caso de los miembros de las sociedades cooperativas, por ser su estructura organizacional propia de la clase trabajadora y, en virtud de, la disposición protectora establecida en nuestra Carta Magna para efectos de la LSS, se consideran sujetos de aseguramiento obligatorio.

A partir de este precepto, se confirma que los socios activos no son patrones, de ahí la disposición prevista en la ley vigente hasta el 30 de junio de 1997, de considerarlos como un régimen bipartita para efectos de contribución ante el IMSS, pero bajo la limitante decretada en el artículo 23 de la nueva LSS.

Sin embargo, se debe aclarar que la sociedad cooperativa, como figura jurídica en su conjunto, debe ser considerada patrón para efectos del cumplimiento de sus obligaciones y para la recaudación de las cuotas correspondientes, como quedó determinado en el artículo 19 de la LSS.

Por otro lado, como producto de la reforma del 20 de diciembre de 2001 a la LSS, quedaron incluidos como sujetos de afiliación, los miembros de cooperativas de consumo, aun cuando este tipo de sociedades no se constituyen para crear pues-

tos de trabajo a sus asociados; más bien se constituyen con el objeto de obtener artículos, bienes o servicios en común por lo que, de manera estricta, no se apegan al propósito por el cual decidió incluirse a los cooperativistas de producción.

Sin embargo, las modificaciones a la LSS tuvieron la finalidad de proteger a las cooperativas, no importando que su finalidad no sea la de producir algo y obtener un ingreso, porque los miembros de las sociedades cooperativas deben ser inscritos al régimen obligatorio.

El tercer supuesto prevé la facultad del Ejecutivo de incorporar a los sujetos que considere procedentes, sin embargo, ésta se limita a los términos y condiciones de la ley, ello como previsión para no incurrir de nuevo en los esquemas modificados de aseguramiento que contribuyeron, en gran medida, en los problemas financieros del IMSS, específicamente en el seguro de enfermedades y maternidad.

Momento en que se inicia la obligación patronal

En concordancia con los sujetos de aseguramiento ya analizados, hay tres momentos que dan paso a la obligación patronal, mismos que a continuación se citan:

1. Cuando se inicia la relación laboral.
2. Cuando la sociedad cooperativa inicia operaciones, o bien se integra un nuevo socio.
3. Cuando el convenio celebrado con el IMSS inicia su vigencia.

Concepto patronal

Patrón. Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10 de la LFT).

Para efectos del la Ley del Seguro Social se consideran patrones:

1. Los que tengan este carácter en términos del artículo 10 de la LFT, así lo expresa el artículo 5o.-A, fracción IV, de la LSS.
2. Las sociedades cooperativas (artículo 19 de la LSS).

OBLIGACIONES PATRONALES ESTABLECIDAS TANTO EN LA LSS COMO EN LA LINFONAVIT

Ley del Seguro Social (artículo 15)		Ley del Infonavit (artículo 29)	
Fracción	**Concepto**	**Fracción**	**Concepto**
I	Registrarse en el IMSS e inscribir a sus trabajadores en los formatos establecidos Plazo: no mayor de cinco días hábiles: Altas Modificaciones de salario Bajas Demás datos como reanudación de actividades, cambio de domicilio, cambio de nombre o razón social, sustitución patronal, duplicidad o baja y estallamiento de huelga (Artículos 12, 16, 45, 53, 54 y 57, Racerf) Ajustes salariales por convenio de terminación de huelga Plazo: 30 días naturales contados a partir de la ratificación del convenio (Artículo 56, Racerf)	I	Registrarse e inscribir a los trabajadores y presentar avisos en términos del convenio con el IMSS (Proceso Unico de Afiliación) Plazo: no mayor de cinco días hábiles: Altas Modificaciones de salario Bajas Ausencias Incapacidades Demás datos de los trabajadores (Artículos 3o., 8o., 11, 13, 16, 18 y 20, Ripaedi) Para la inscripción, los patrones presentarán el número de seguridad social y la Clave Unica de Registro de Población (CURP) de sus trabajadores (Artículo 12 y 5o. transitorio, Ripaedi) También darán aviso de los cambios de domicilio, denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra, suspensión de pagos y estallamiento de huelga (Artículos 31, Linfonavit; 9o. y 10, Ripaedi)

Ley del Seguro Social (artículo 15)		Ley del Infonavit (artículo 29)	
Fracción	**Concepto**	**Fracción**	**Concepto**
II	Llevar registros como nóminas y listas de raya[1]; con los datos siguientes: Nombre, denominación o razón social Registro patronal y RFC Nombre, número de seguridad social, RFC con la homoclave y clave CURP de los trabajadores Periodicidad de los salarios Salario base de cotización Días o unidades de tiempo laborados Importe del salario devengado Cuotas del seguro social retenidas Importe total del salario devengado, retenciones y deducciones efectuados Firma o huella digital de los trabajadores (Artículo 9o., Racerf) Conservar la documentación durante cinco años		
III	Determinar y enterar las cuotas obrero-patronales Plazo: a más tardar el 17 del mes inmediato siguiente (Artículos 39, LSS; 113 y 151, Racerf)	II	Determinar las aportaciones de 5% sobre la base del salario integrado (como lo dispone la LSS) de los trabajadores (Artículos 3o., fracción IV, 23 y 26, Ripaedi) Proporcionar información relativa a la individualización de cantidades por concepto de aportaciones al Infonavit (Art. 5o., Ripaedi)

Ley del Seguro Social (artículo 15)		Ley del Infonavit (artículo 29)	
Fracción	**Concepto**	**Fracción**	**Concepto**
		III	Descontar a los trabajadores, conforme con los artículos 97 y 110 de la LFT, sus abonos para amortizar los créditos correspondientes sobre el salario integrado, como lo dispone la nueva LSS (Artículo 42, Ripaedi)
IV	Proporcionar información al IMSS (Artículos 5o. y 50, Racerf)	IV	Proporcionar información al Infonavit (Artículo 22, Ripaedi)
V	Permitir visitas domiciliarias	V	Permitir visitas domiciliarias
		VI	Atender los requerimientos de pago e información
VI	Expedir y entregar a los trabajadores de la construcción constancia escrita del salario percibido y el número de días trabajados (Artículo 8o., Racerf)	VII	Expedir y entregar semanal o quincenalmente a los trabajadores de la construcción constancias del número de días trabajados y salario percibido (Artículo 21, Ripaedi)
VII	Cumplir con las obligaciones del seguro de retiro, cesantía y vejez (individualización de la parte que se abona a las subcuentas de cada trabajador) (Artículo 125, Racerf)	VII	Proporcionar la información individualizada para abono a la subcuenta de vivienda de los trabajadores (Artículos 29, fracción II, párrafo tercero, Linfonavit; 3o., fracción V y 26, Ripaedi)
		VIII	Presentar copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente (Artículo 84, Ripaedi)
VIII	Cumplir con la ley y sus reglamentos: Dar aviso por escrito de estallamiento de huelga y su terminación Plazo: dentro de los ocho días hábiles siguientes a la fecha en que ocurra el estallamiento y cinco días hábiles siguientes a la terminación (Artículo 10, Racerf)	IX	Las demás previstas en la ley y sus reglamentos. Comunicar por escrito el estallamiento de huelga y su terminación. Plazo: Dentro de los ocho días hábiles siguientes a la fecha en que ocurra (Artículo 10, Ripaedi)

Ley del Seguro Social (artículo 15)		Ley del Infonavit (artículo 29)	
Fracción	**Concepto**	**Fracción**	**Concepto**
IX	Expedir y entregar a sus trabajadores constancias de días laborados en el caso de eventuales de la ciudad y del campo (Artículo 8o., Racerf)		

Nota:

1. *De acuerdo con el segundo párrafo de la fracción V del artículo 27 de la nueva Ley del ISR, los pagos por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado, serán deducibles 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 subordinado, consten en comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI) emitidos en los términos de los artículos 29 y 29-A del CFF .*

Por lo anterior, quienes hagan los pagos por estos conceptos, mediante nóminas y listas de raya, tendrían que expedir y entregar a las personas que reciban esos pagos (trabajadores y empleados) los comprobantes fiscales (CFDI) correspondientes.

Artículos 290, LSS; 16, 28 y 129, Racerf	Artículo 29, último párrafo, Linfonavit
Obligación solidaria del patrón sustituido hasta por seis meses posteriores al aviso de sustitución Término para el pago de los créditos: 15 días hábiles siguientes a la notificación	Obligación solidaria del patrón sustituido hasta por el término de dos años siguientes al aviso de sustitución

Obligaciones previstas sólo en la LSS

Fundamento	Obligación
Artículos 15, fracción VII, y 180, LSS	Informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez Plazo: cada bimestre

Fundamento	Obligación
Artículos 51, LSS; 22, RPM	Dar aviso de los riesgos de trabajo que ocurran, en las instalaciones o fuera de ellas, durante el desempeño de las actividades del trabajador Plazo: dentro de las 24 horas siguientes de ocurrido el siniestro o, en su caso, al recibir el aviso del trabajador
Artículos 74, LSS; 32, fracción V, Racerf	Presentar la declaración anual de la prima de riesgos de trabajo con datos precisos y completos Plazo: durante el mes de febrero
Artículo 38, LSS	Retener las cuotas a cargo del trabajador y efectuar el entero correspondiente Plazo: en fecha de pago y hasta las cuatro semanas acumuladas
Artículos 39 y 39-C, LSS; 127 y 151, Racerf	Efectuar el pago de capitales constitutivos con actualización y recargos Plazo: dentro de los 15 días hábiles siguientes a su notificación
Artículos 177 y 4o. LSS; 47 y 5o. Racerf	Solicitar a los trabajadores que contraten el número de seguridad social y el nombre de la administradora que opere su cuenta individual

Elementos para acreditar la existencia de una relación de trabajo

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece lo siguiente:

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.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual **una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.**

Por su parte, el artículo 21 de la LFT prevé lo siguiente:

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

¿Quién lo presta?

El trabajador. Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (artículo 8o., LFT).

¿Quién lo recibe?

El patrón. Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10, LFT).

De la misma definición se desprenden tres elementos adicionales importantes y característicos de la relación laboral, mismos que son:

1. Subordinación;

2. Salario; y

3. Trabajo.

La subordinación

Su fundamento se ubica en los artículos 20, 132 y 134 de la LFT y consiste en la facultad que posee el patrón, dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, es la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo.

Es quizás el elemento distintivo para establecer la diferencia entre un trabajador auténtico y un prestador de servicios independiente.

Para identificar de manera clara la subordinación, existen tres elementos básicos:

1. Modo o forma;

2. Tiempo; y

3. Lugar.

¿De qué manera? De acuerdo con las instrucciones y requisitos que marque el patrón “calidad y cantidad”.

¿Dónde? En el lugar donde lo establezca el patrón.

¿En cuánto tiempo? En el plazo que indique el patrón.

Para el patrón es la facultad de instituir, dirigir y supervisar el tipo, modo, calidad, lugar, tiempo y cantidad de trabajo.

Para el trabajador es la obligación de acatar las instrucciones recibidas del patrón, “el trabajador es quien hará el trabajo y nadie más”.

Al respecto, el Quinto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del primer Circuito emitió la siguiente tesis de jurisprudencia:

> ***RELACION OBRERO-PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN.*** *Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba:* ***a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón;*** *no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del código obrero.*
>
> *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo Núm. 52, Abril de 1992, Pág. 36. Octava época, Tesis I.5o. TJ/31. p. 36.*

Nótese que la dirección y dependencia a que se refiere la jurisprudencia, no se limita a la simple prestación de servicios, sino que va más allá, puesto que hay factores complementarios muy importantes que contribuyen a definir una auténtica subordinación, de los que destacan los siguientes:

1. Herramientas de trabajo;
2. Capacitación;
3. Jornada de trabajo;
4. Horario;
5. Medidas disciplinarias; y
6. Otras prestaciones.

Los otros elementos que configuran la relación laboral:

El salario

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82, LFT) representa la base del sustento material de los trabajadores y sus familiares.

Este ingreso en la legislación de seguridad social adquiere el carácter de fiscal, ya que es el primer concepto para el cálculo del monto de las contribuciones que deben cubrir los patrones.

El trabajo

Es la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio (artículo 8o., segundo párrafo, LFT).

Trámite de alta patronal e inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo a través de Internet

Una vez ocurrido cualquiera de los momentos que marca el inicio de la obligación contributiva en materia de seguridad social, el patrón cumplirá con la primera de las nueve fracciones de los artículos 15 de la LSS y 29 de la Ley del Infonavit, que es la de inscribirse en un plazo máximo de cinco días hábiles.

Con el propósito de facilitar el cumplimiento de la obligación patronal de darse de alta y de obtener el registro patronal, el IMSS ha puesto a su disposición, en la página de Internet www.imss.gob.mx, un nuevo proceso que les permite simplificar el trámite de Alta Patronal e inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo mediante el servicio en línea, en donde se deberán proporcionar los datos del patrón persona física o moral, el domicilio fiscal, los centros de trabajo, el representante legal, los socios, etcétera.

De esta forma, una vez proporcionados los datos solicitados, el IMSS otorgará al patrón una cita ante la subdelegación que le corresponda de acuerdo con su domicilio fiscal, lo que le permitirá completar el trámite correspondiente en menos de dos horas.

Documentos por presentar para el alta patronal ante el IMSS-Infonavit

En el DOF del 10 de noviembre de 2015 se publicó el Acuerdo 002/DIR y su Anexo Unico por el cual el IMSS, a través de la Dirección de Incorporación y Recaudación da a conocer el diseño estandarizado de los formatos de trámites de alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo y reanudación de actividades en marco del Decreto por el que se establece la Ventanilla Unica Nacional.

Dicho acuerdo abrogó los Acuerdos ACDO. SA1. HCT230713/202.P.DIR y sus anexos, publicado en el DOF el 22 de agosto de 2013 y ACDO.SA2.HCT.250913/293.P.DIR, publicado en el DOF el 4 de noviembre de 2013.

Así, a partir del 11 de noviembre de 2015 los formatos y documentos vigentes son los siguientes:

Formato	*Homoclave*	*Denominación del trámite*
Aviso de Registro Patronal Personas Físicas en el Régimen Obligatorio (ARP-PF)	IMSS-02-001-A	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad A) Para persona física.
	IMSS-02-001-B	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad B) Para persona física del campo.
	IMSS-02-001-F	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad F) Para persona física por clase.
Aviso de Registro Patronal Personas Morales en el Régimen Obligatorio (ARP-PM)	IMSS-02-001-C	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad C) Para persona moral.
	IMSS-02-001-D	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad D) Para persona moral del campo.
	IMSS-02-001-E	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad E) Para persona moral sindicato.
	IMSS-02-001-G	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad G) Para persona moral por clase.
Aviso de Modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo (AM-SRT)	IMSS-02-028-A	Modificaciones en el seguro de riesgos de trabajo. Modalidad A) Por cambio de actividad.
	IMSS-02-028-B	Modificaciones en el seguro de riesgos de trabajo. Modalidad B) Por incorporación de actividades; por sustitución patronal.
	IMSS-02-028-C	Modificaciones en el seguro de riesgos de trabajo. Modalidad C) Por compra de activos, por cualquier acto de enajenación; por arrendamiento; por comodato, por fideicomiso traslativo.

Formato	*Homoclave*	*Denominación del trámite*
Aviso de Modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo (AM-SRT)	IMSS-02-028-D	Modificaciones en el seguro de riesgos de trabajo. Modalidad D) Por cambio de domicilio.
	IMSS-02-028-E	Modificaciones en el seguro de riesgos de trabajo. Modalidad E) Por fusión; por escisión para la empresa escindente.
	IMSS-02-028-F	Modificaciones en el seguro de riesgos de trabajo. Modalidad F) Por reanudación de actividades.
	IMSS-02-028-G	Modificaciones en el seguro de riesgos de trabajo. Modalidad G) Por cambio por disposición de Ley o del RACERF.
	IMSS-02-001-A	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad A) Para persona física.
	IMSS-02-001-B	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad B) Para persona física del campo.
	IMSS-02-001-C	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad C) Para persona moral.
	IMSS-02-001-D	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad D) Para persona moral del campo.
	IMSS-02-001-E	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad E) Para persona moral sindicato.
	IMSS-02-001-F	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad F) Para persona física por clase.

Formato	*Homoclave*	*Denominación del trámite*
Aviso de Modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo (AM-SRT)	IMSS-02-001-G	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades. Modalidad G) Para persona moral por clase.
	IMSS-02-002-B	Aviso de modificación al Registro Patronal. Modalidad B) Por cambio de domicilio.
	IMSS-02-002-C	Aviso de modificación al Registro Patronal. Modalidad C) Por sustitución patronal.
	IMSS-02-002-D	Aviso de modificación al Registro Patronal. Modalidad D) Por fusión.
	IMSS-02-002-E	Aviso de modificación al Registro Patronal. Modalidad E) Por escisión.

La documentación que se requiere para persona física es la siguiente:

1. Registro Federal de Contribuyentes en copia.

2. Comprobante del domicilio del centro de trabajo, copia y original para su cotejo.

3. Croquis de localización del domicilio del centro de trabajo en original.

4. Identificación oficial del patrón, copia y original para su cotejo.

5. Clave Unica de Registro de Población en copia.

6. En caso de contar con representante legal, poder notarial para actos de administración o poder especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, copia y original para su cotejo.

7. Identificación oficial del representante legal, copia y original para su cotejo.

8. Registro Federal de Contribuyentes del representante legal, copia y original para su cotejo.

9. Clave Unica de Registro de Población del representante legal, documento expedido por Registro Nacional de Población en copia.

10. Los que señala el formato “Aviso de Modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo” AM-SRT, según la actividad que se desarrolle.

Datos del representante legal (cuando éste sea el que realice el trámite):

1. Poder para actos de administración o poder especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

2. Nombre(s) y apellido(s).

3. RFC.

4. CURP.

5. Teléfonos fijo y móvil con clave de larga distancia y en su caso número de extensión.

6. Dirección de correo electrónico.

Datos de las personas autorizadas para presentar avisos de afiliación:

1. Nombre(s) y apellido(s).

2. RFC.

3. CURP.

4. Teléfonos fijo y móvil con clave de larga distancia y en su caso número de extensión.

5. Dirección de correo electrónico.

Datos que aplican a la inscripción de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo, cuando el Instituto los requiera:

1. Especificar su giro.

2. Presta servicios de personal (Marque con una X: SI / NO).

3. Si presta servicios de personal marque con una X a qué tipo corresponde de las siguientes:

a) Agencias de empleo temporal,

b) Suministro de personal permanente, y

c) Servicios combinados de apoyo en instalaciones.

Respecto a persona moral, se requiere la siguiente documentación:

1. Registro Federal de Contribuyentes en copia.

2. Comprobante del domicilio del centro de trabajo, copia y original para su cotejo.

3. Croquis de localización del domicilio del centro de trabajo en original.

4. Escritura pública o acta constitutiva que contenga el sello del Registro Público de la Propiedad y del Comercio, copia y original para su cotejo.

a) Si la escritura o acta constitutiva aún no cuenta con el número de registro (folio mercantil), se deberá presentar copia de la Solicitud de Registro ante el Registro Público de la Propiedad y del Comercio o constancia del notario que acredite el trámite. Para comprobación del trámite ante el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, podrá exhibir el Folio Mercantil Electrónico, obtenido del programa SIGER (Sistema Integral de Gestión Registral).

b) Cuando se trate de personas morales constituidas en el extranjero y con establecimiento en territorio nacional, presentar el acta o documento constitutivo (estatutos sociales, certificado de inscripción u otro que aplique con la legislación en el país de residencia) debidamente certificado, legalizado o apostillado con la traducción autorizada al español.

5. Poder notarial para actos de dominio, de administración o poder especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, copia y original para su cotejo.

6. Identificación oficial del representante legal, copia y original para su cotejo.

7. Registro Federal de Contribuyentes del representante legal en copia.

8. Clave Unica de Registro de Población del representante legal en copia.

9. Los que señala el formato "Aviso de Modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo" AM-SRT.

Datos del representante legal:

1. Poder para actos de administración o poder especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

2. Nombre(s) y apellido(s).

3. RFC.

4. CURP.

5. Teléfonos fijo y móvil con clave de larga distancia y en su caso número de extensión.

6. Dirección de correo electrónico.

Así, el acuerdo cita los documentos aplicables para cada tipo de persona que requiera obtener el registro patronal (persona moral del campo, sindicato, persona física por clase, etcétera).

Formatos para el trámite de inscripción patronal

1. Aviso de registro patronal personas morales en el Régimen Obligatorio (ARP-PM).

2. Aviso de registro patronal personas físicas en el Régimen Obligatorio (ARP-PF).

Estos formatos se llenarán y presentarán ante el IMSS.

Autoclasificación patronal

Como todo principio, debe existir un punto de partida y éste es el de clasificar la actividad de la empresa para fines de siniestralidad y pago de cuotas en el seguro de riesgos de trabajo.

Así, el patrón que se inscriba por primera vez ante el IMSS o cambie de actividad se autoclasificará, aplicando el catálogo de actividades previsto en el artículo 196 del Racerf.

Para esto, se determinará el grupo, la fracción y la clase correspondiente a la actividad principal.

Para ubicarse en la estructura el catálogo de actividades, habrá que consultar las nueve divisiones, a fin de seleccionar aquella que corresponda a la actividad desarrollada; posteriormente habrá de localizarse el grupo y la fracción correspondiente a las características y cualidades de la propia.

Cuando la actividad no se señale específicamente en dicho catálogo, habrá que determinar la clasificación, considerando la analogía o similitud de los procesos de trabajo y de los riesgos de la misma, con el fin de establecer un comparativo con las actividades que aparecen en el catálogo (artículo 20 del Racerf).

Una vez que se ha determinado la clasificación, el patrón aplicará la prima media de riesgos de trabajo correspondiente, de acuerdo con su clase, como lo disponen los artículos 72, segundo párrafo, y 73 de la LSS:

Prima media	***Porcentajes***
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Esta prima será cubierta hasta que el patrón cuente con un periodo anual completo de siniestralidad (1o. de enero al 31 de diciembre) en el que pueda determinar si permanece, incrementa o disminuye dicha prima (artículos 24 y 32, fracción I, del Racerf).

Por lo antedicho, es importante que, al requisitar el formulario proporcionado por el IMSS, ARP-PM o ARP-PF, según se trate de persona moral o física, donde se anoten todos los datos inherentes a la actividad y se precisen, paso a paso, tanto los

procesos como la maquinaria y el equipo utilizados; ello permitirá establecerse en la clasificación correcta.

Si por alguna razón, el patrón no manifiesta la clase y la fracción en que debe quedar ubicado o no se ajusta a lo dispuesto en el capítulo II del título segundo del Racerf, el IMSS lo clasificará de oficio, con base en la información que proporcione o, en su caso, realizará una visita domiciliaria para determinarla con precisión. El resultado será notificado por dicho instituto (artículo 23 del Racerf).

Inscripción de trabajadores ante el IMSS e Infonavit

El artículo 15 de la LSS dispone que las personas físicas o morales que empleen los servicios de uno o varios trabajadores tendrán, entre sus obligaciones a cargo, las siguientes:

1. Inscribir a sus trabajadores en el IMSS, así como comunicar altas, bajas, modificaciones salariales y los demás datos, dentro de los plazos no mayores de cinco días hábiles.

2. Llevar nóminas y listas de raya donde se asienten el número de días trabajados, los salarios que éstos reciben y demás datos que el artículo 9o. del Racerf exija, tales como:

a) Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el instituto y del RFC.

b) Nombre completo, RFC, CURP, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores.

c) Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios.

d) Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas.

e) Unidades de tiempo laborado.

f) Además, los patrones del ramo de la construcción están obligados a llevar los registros por cada una de sus obras.

De acuerdo con el segundo párrafo de la fracción V del artículo 27 de la Ley del ISR, los pagos por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado serán deducibles 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 subordinado, consten en comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI) emitidos en los términos de los artículos 29 y 29-A del CFF .

Por lo anterior, quienes hagan los pagos por estos conceptos, mediante nóminas y listas de raya, tendrían que expedir y entregar a las personas que reciban esos pagos (trabajadores y empleados) los comprobantes fiscales (CFDI) correspondientes.

3. Determinar cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar el importe al IMSS.

4. Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.

5. Permitir inspecciones y visitas domiciliarias que el IMSS practique.

6. Cumplir las demás disposiciones de la LSS y de sus reglamentos.

7. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

8. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados con los datos establecidos en el artículo 8o. del Racerf y que en seguida se relacionan:

- **a)** Nombre, denominación o razón social del patrón, completos.
- **b)** Número de registro patronal.
- **c)** Nombre completo del trabajador.
- **d)** Clave Unica de Registro de Población.
- **e)** Periodo que comprende.
- **f)** Número de días laborados.
- **g)** Duración de la jornada: completa o reducida.
- **h)** En el caso de los patrones del ramo de la construcción, a los datos anteriores deberán agregarse los que permitan identificar la ubicación de la obra.

La constancia a que se refiere este artículo deberá ser entregada a los trabajadores, de acuerdo con los periodos de pago de salario establecidos.

Las formalidades anteriores son parte de la extensa lista de obligaciones que los empresarios cumplirán en materia de seguridad social y que, además, se suman a los requisitos fiscales, sanitarios y administrativos que también son obligatorios.

Empero, es necesario poner atención a la observancia de tales deberes, ya que por estar ligadas a la relación laboral, a menudo el IMSS efectúa visitas al domicilio de los patrones para comprobar el cumplimiento exacto de dichas obligaciones a cargo de ellos, en materia de seguridad social.

Un ejemplo claro de estas revisiones se encuentra en las invitaciones de corrección voluntaria, las cuales son realizadas mediante una visita que el personal del instituto practica en las instalaciones de los negocios de los patrones.

Durante la corrección, los visitadores verifican –ya se mencionó– la observancia cabal de las disposiciones aplicables en materia de Seguro Social.

Los servidores públicos referidos concentran su atención en las nóminas y los datos contenidos en la expedición y entrega de comprobantes, pero sobre todo en corroborar que el visitado cumpla con el mandato de "inscribir a sus trabajadores en el IMSS; asimismo, con comunicar sus altas y bajas, modificaciones salariales y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles".

De lo anterior se deriva la importancia que, tanto el registro de patrones como la inscripción de los trabajadores y de los restantes sujetos de aseguramiento ante el IMSS son de ineludible observancia, en la forma y en los términos que la LSS y el Racerf establecen.

Los patrones que no presenten la documentación requerida por el instituto para efectos de los trámites correspondientes, o que no cumplan con dichas obligaciones en los plazos establecidos, serán sancionados de conformidad con el capítulo relativo a infracciones, sanciones y delitos de la LSS y del Racerf.

Trámites ante el Infonavit

La entrada en vigor de la LSS y del sistema de pensiones para los trabajadores, desde el 1o. de julio de 1997, generó la necesidad de que el IMSS y el Infonavit vincularan sus procesos de afiliación y de emisión-notificación de cédulas de determinación, así como de recaudación y fiscalización.

El 1o. de julio de 1997 entraron en vigor las modificaciones de la Ley del Infonavit publicadas el 6 de enero del mismo año en el DOF. De esta forma, se inició la aplicación del convenio de colaboración celebrado entre el IMSS e Infonavit para consolidar el nuevo sistema de seguridad social y unificar con ello la aplicación de los procesos citados.

Entre estos últimos, destaca el Proceso Unico de Afiliación Infonavit-IMSS, cuyas características se indican en seguida:

1. Un solo proceso de afiliación.

2. Un solo número de afiliación.

3. La misma base de cotización.

4. Una sola liquidación de cuotas.

5. La misma fecha de pago.

6. El mismo procedimiento de determinación mediante el SUA.

Con lo expuesto, el patrón simplifica los trámites, ya que no requiere registrar de manera independiente a los trabajadores. Esto significa que al presentar los avisos de inscripción (formato Afil-02) en el IMSS, aquellos quedan registrados en el Infonavit automáticamente.

El mismo procedimiento se aplicará, tanto para la inscripción patronal como para las modificaciones salariales y bajas, pues el número de control ante el Infonavit será igual al de seguridad social de los trabajadores y al del registro patronal.

Para ello, el Consejo Técnico del IMSS aprobó, mediante el Acuerdo número 288/97, publicado el 22 de agosto de 1997 en el DOF, los formatos de alta patronal e inscripción, modificación y baja de los trabajadores, en cuyo encabezado se hace referencia a los dos organismos de seguridad social.

Actualmente, tras la publicación en el DOF del 31 de julio de 2015 del Acuerdo 001/DIR y su Anexo Unico por el cual el Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de la Dirección de Incorporación y Recaudación, da a conocer el diseño estandarizado de los formatos de trámites con motivo de la aplicación de la gráfica base prevista en el marco del Decreto por el que se establece la Ventanilla Unica Nacional para los trámites de afiliación y modificación de salarios y baja del trabajador, a través de la Ventanilla Unica Nacional, los formatos vigentes son los siguientes:

Formato	*Homoclave*	*Denominación de trámite*
Aviso de inscripción del trabajador (AFIL-02)	IMSS-02-009	Aviso de movimientos afiliatorios de trabajadores
Aviso de modificación de salario del trabajador (AFIL-03)	IMSS-02-009	Aviso de movimientos afiliatorios de trabajadores
	IMSS-02-009	Aviso de movimientos afiliatorios de trabajadores
Aviso de baja del trabajador o asegurado (AFIL-04)	IMSS-02-013	Solicitud de baja por pensión para trabajadores de empresas en procedimiento de huelga
	IMSS-02-038-C	Solicitud de aclaración de movimientos afiliatorios Modalidad C) Aclaración de movimientos afiliatorios de baja
Solicitud de registro o aviso de baja de beneficiario (SAV-002)	IMSS-02-013	Solicitud de baja por pensión para trabajadores de empresas en procedimiento de huelga
	IMSS-02-038-C	Solicitud de aclaración de movimientos afiliatorios Modalidad C) Aclaración de movimientos afiliatorios de baja

Formato	*Homoclave*	*Denominación de trámite*
Solicitud de registro o aviso de baja de beneficiario (SAV-002)	IMSS-02-066-C	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad C) Para baja de esposa (o)
	IMSS-02-066-D	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad D) Para registro de concubina (rio)
	IMSS-02-066-E	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad E) Para actualización de datos de concubina (rio)
	IMSS-02-066-F	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad F) Para baja de concubina (rio)
	IMSS-02-066-G	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad G) Para registro de padre o madre
	IMSS-02-066-H	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad H) Para actualización de datos de padre o madre
	IMSS-02-066-I	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad I) Para baja de padre o madre
	IMSS-02-066-J	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad J) Para registro de hijo (a)
	IMSS-02-066-K	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad K) Para actualización de datos de hijo (a)
	IMSS-02-066-L	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad L) Para baja de hijo (a)
	IMSS-02-066-M	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad M) Para registro de asegurado (a) o pensionado (a)
	IMSS-02-066-N	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad N) Para actualización de datos de asegurado (a) o pensionado (a)
	IMSS-02-066-O	Solicitud de registro y actualización de derechohabientes Modalidad O) Para baja de asegurado (a) o pensionado (a)

Es importante mencionar que con la publicación del acuerdo de referencia se abrogan los acuerdos publicados en el DOF el 16 de noviembre de 1999, el 18 de enero de 2005, 22 de agosto de 2013, respectivamente.

De conformidad con el artículo 31 de la Ley del Infonavit, 6o. del Ripaedi y dichos acuerdos, el instituto tiene la facultad de convenir con el IMSS, los términos y requisitos para simplificar y unificar los procesos mencionados.

Trámites ante el IMSS

El artículo 45 del Racerf señala que los patrones deberán inscribir a sus trabajadores ante el IMSS en los términos que señala el artículo 15 de la LSS.

Asimismo, podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral; en este caso, el reconocimiento de derechos o semanas para determinar el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie se contabilizará a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale en el aviso respectivo.

Como la gestión referida debe realizarse cuanto antes, los patrones identificarán primero si el trabajador sujeto a inscripción cuenta o no con número de seguridad social (NSS) para efectuar con toda oportunidad el trámite respectivo en el IMSS.

Trabajador con NSS

Si el trabajador cuenta con NSS, el patrón deberá solicitarle documentación como la siguiente:

1. Copia de acta de nacimiento.

2. Credencial ADIMSS.

3. Copia del aviso de inscripción de su empleo previo para obtener el NSS correcto.

Tras ello, el patrón requisitará el formato Afil-02 o lo presentará mediante el IDSE con los datos siguientes:

1. Número de registro patronal de la empresa a 10 posiciones y el dígito verificador.

2. Tipo de relación laboral establecida con los trabajadores, a saber:

- **a)** Permanente (por tiempo indeterminado, en su caso, sujeto a prueba o a capacitación inicial).
- **b)** Eventual (cuando la relación laboral se tipifica por obra o tiempo determinado, por temporada o labores discontinuas, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo).

c) Eventual de la construcción (cuando el vínculo laboral se halla sujeto a la duración de la obra y a las características de ésta).

3. Número de Seguridad Social plasmado en el aviso de inscripción correspondiente al empleo previo del trabajador y en su credencial ADIMSS.

4. Claves únicas del registro de población o del registro federal de contribuyentes del trabajador.

5. Nombre completo del trabajador, el cual se anotará en el orden siguiente: apellidos paterno, materno y nombre(s).

6. Salario base de cotización diario, el cual será calculado de conformidad con el artículo 27 de la LSS.

7. Señalamiento obligatorio del tipo de salario que el trabajador recibirá, a saber:

a) Fijo: si se tiene conocimiento pleno sobre los ingresos que el trabajador recibirá por sus servicios, por ejemplo, de señalarse en el contrato la cuota fija que se obtendrá por concepto de salario.

b) Variable: si se desconocen las percepciones que el trabajador obtiene a cambio de sus servicios, por ejemplo, a un agente de ventas se le paga por comisión.

c) Mixto: si el trabajador recibe, independientemente del salario fijo, prestaciones variables como premios de puntualidad, asistencia o de productividad, éstas se encuentran sujetas a ciertos factores.

8. Fecha de inicio de la relación laboral para que, a partir de ella, el trabajador adquiera derechos de asegurado ante el IMSS.

9. Sexo (masculino o femenino) del trabajador.

10. De pactarse una relación de trabajo por jornada o semana reducidas:

a) Horario de labores: si se trata de una persona que trabajará durante un tiempo inferior al establecido en la LFT y si el monto del salario se fijará por unidad de tiempo.

b) Días por laborar: si en los servicios de la persona respectiva se emplearán menos de los seis días por semana establecidos en la LFT y si el importe del salario por recibir se establecerá por día trabajado.

11. Denominación del puesto que el sujeto de afiliación desempeñará.

12. Lugar y fecha de nacimiento plasmados en la copia del acta de nacimiento del trabajador, así como nombre del padre y de la madre de él, aun cuando hubieran fallecido.

13. Domicilio completo del trabajador para que se le asigne la unidad de medicina familiar más próxima a su domicilio.

14. Nombre del patrón –si se trata de una persona física–, denominación o razón social –en el caso de las personas morales– y domicilio completo del centro laboral.

15. Firmas del patrón o de su representante legal y del trabajador.

Después de realizar lo anterior, el patrón presentará mediante el IMSS desde su empresa (IDSE), el aviso de inscripción del trabajador.

Trabajador sin NSS

Cuando el sujeto de afiliación no cuenta aún con el número de seguridad social, se atenderá el proceso de preafiliación, el cual consiste en asignar un número a los trabajadores que empiecen una relación de trabajo; este número es indispensable para que el patrón cumpla con la obligación de inscripción prevista en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social.

El fundamento legal se encuentra en el artículo 45 del Racerf que a la letra expresa:

Asimismo, podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral.

Independientemente de ello, esta modalidad ayuda para que los servicios de afiliación del IMSS se agilicen, pues antes recibían los avisos presentados por el patrón y cuando carecían de este requisito se asignaba el número correspondiente, trámite que implicaba retener los avisos por un lapso de siete días.

De acuerdo con el sistema "IMSS desde su empresa", el cual permite presentar tanto los avisos de alta y baja de trabajadores como los de modificaciones salariales mediante la transferencia electrónica, el instituto requiere que los patrones cumplan el proceso de preafiliación de aquellos trabajadores que contraten y no cuenten con NSS, solicitándoles la copia del aviso correspondiente.

¿Cómo obtener el número de seguridad social de los trabajadores?

El IMSS se ha preocupado por facilitar el trámite de obtención del número de seguridad social de los trabajadores que no han sido inscritos ante él; de esta manera, permite que los patrones efectúen el trámite de las opciones siguientes:

1. De manera presencial en la subdelegación u oficina auxiliar de afiliación y cobranza que corresponda, de lunes a viernes en días hábiles, en horario de 8:00 a 15:30 horas. Es recomendable consultar el directorio de instalaciones del IMSS en la dirección www.imss.gob.mx/directorio.
2. Trámite en línea (portal de Internet del IMSS), vinculado a la ventanilla única en la dirección www.gob.mx.

De manera presencial

De acuerdo con la página de Internet del IMSS, los datos de identificación del trabajador que se proporcionarán al personal del IMSS, en la ventanilla de Afiliación y Vi-

gencia de Derechos de la subdelegación que corresponda, para obtener el NSS de manera presencial, son los siguientes:

1. Identificación oficial con fotografía y firma.

2. Copia certificada del acta de nacimiento de la persona a la que se le va asignar el NSS. En caso de que el registro de nacimiento del interesado haya sido por la autoridad civil (DIF y PGR), deberá mencionarlo en su solicitud.

3. CURP.

4. Si la solicitud la realiza el representante legal del interesado, éste deberá presentar el documento expedido por el notario o corredor público, que acredite su calidad de representante legal.

5. Si el interesado es extranjero y no cuenta con copia certificada de acta de nacimiento para su cotejo apostillada y en su caso acompañada de la traducción al español, podrá presentar la documentación de identidad que lo acredite de acuerdo con su nacionalidad, como la siguiente:

a) Carta de naturalización o documento migratorio FM2 y FM3 expedida por el Instituto Nacional de Migración.

b) Tarjeta de residente temporal con permiso para estudiar y trabajar, vigente.

c) Tarjeta de residente permanente.

d) Forma migratoria múltiple (FMM), en la cual deberá estar marcado el recuadro de visitante con actividad remunerada.

Plazo de entrega del NSS

Acorde con la información del Registro Federal de Trámites y Servicios de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, después de que el interesado entregue la información al personal del la subdelegación u oficina auxiliar de afiliación y cobranza del IMSS, el plazo de respuesta no será mayor de una hora.

Trámite en línea

Según la página de Internet del IMSS, los datos de identificación del trabajador que se proporcionarán al personal del IMSS para obtener el NSS en línea serán los siguientes:

1. CURP.

2. Correo electrónico.

Plazo de entrega del NSS

La solicitud de NSS que se realice mediante Internet será resuelta de inmediato.

Procedimiento para obtener el NSS en línea

Para obtener el NSS, los trabajadores ingresarán a la página www.imss.gob.mx, con lo cual se abrirá la pantalla siguiente:



Se dará un clic en la opción “Nuevos servicios digitales simplificados” y aparecerá la pantalla siguiente:



Se dará un clic en la opción “Número de seguridad social” y se desplegará la pantalla siguiente:



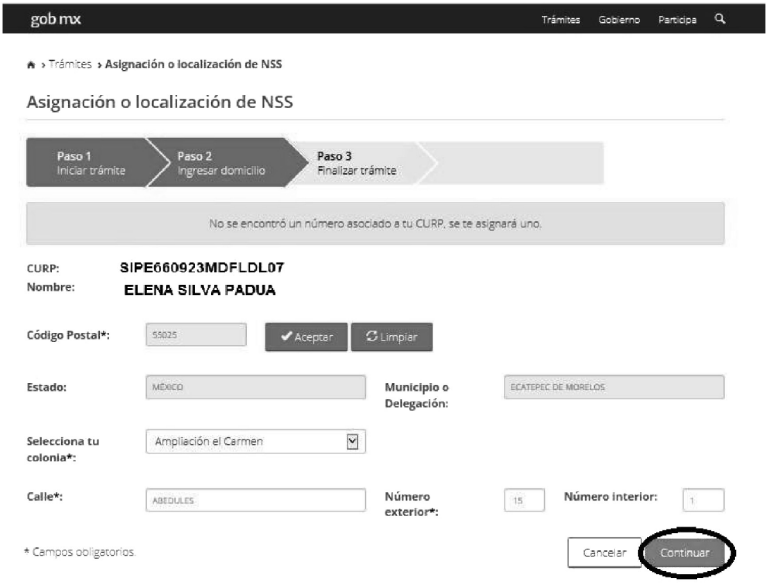
Según se observa, la página del IMSS vincula el trámite con el portal de www.gob.mx que es la plataforma que promueve la innovación en el gobierno, impulsa la eficiencia y transforma los procesos para proveer la información, trámites y una plataforma de participación digital.

De manera que la plataforma solicitará que se ingrese la CURP, un correo electrónico y que se escriban las letras de la imagen que se muestre.

Hecho lo anterior, se dará un clic en el botón “Continuar” y aparecerá el mensaje siguiente:

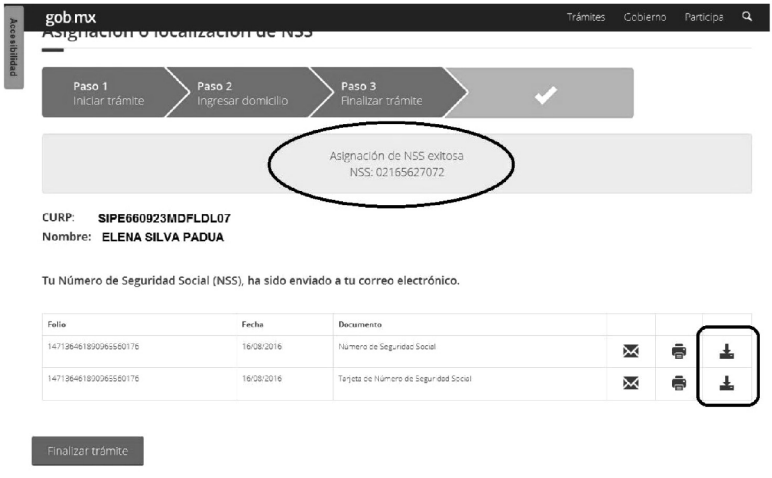


Después de unos instantes se abrirá la ventana siguiente:



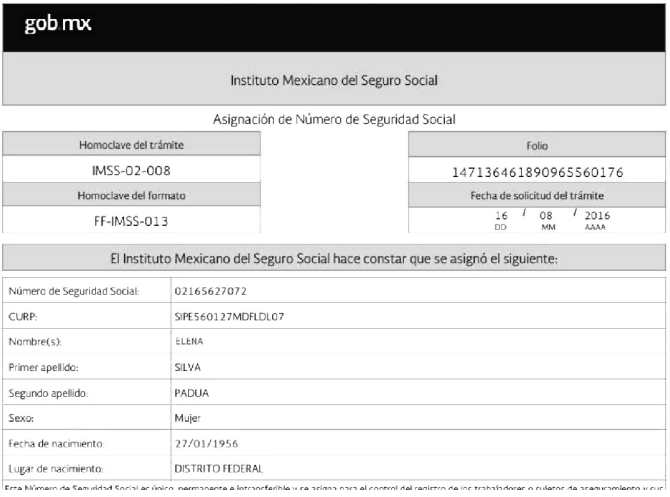
La pantalla mostrará la CURP y el nombre del solicitante. Si son correctos, se deberán ingresar los datos del domicilio, tales como el código postal, colonia, calle, número exterior y/o número interior.

Posteriormente, se dará un clic en el botón “Continuar” y se desplegará la ventana siguiente:



Un mensaje del sistema indicará que la asignación del NSS fue exitosa y enviará un correo de confirmación al correo proporcionado por el interesado.

A continuación, se podrá dar un clic en los íconos de flecha para obtener los archivos PDF de la “Asignación de NSS” y de la “Tarjeta del número de seguridad social”; los documentos que se descargarán se muestran enseguida:



gob mx

Instituto Mexicano del Seguro Social

Asignación de Número de Seguridad Social

Homoclave del trámite	Folio
IMSS-02-008	147136461890965560176
Homoclave del formato	**Fecha de solicitud del trámite**
FF-IMSS-013	16 / 08 / 2016 (DD / MM / AAAA)

El Instituto Mexicano del Seguro Social hace constar que se asignó el siguiente:

Número de Seguridad Social:	02165627072
CURP:	SIPE560127MDFLDL07
Nombre(s):	ELENA
Primer apellido:	SILVA
Segundo apellido:	PADUA
Sexo:	Mujer
Fecha de nacimiento:	27/01/1956
Lugar de nacimiento:	DISTRITO FEDERAL

Este Número de Seguridad Social es único, permanente e intransferible y se asigna para el control del registro de los trabajadores o sujetos de aseguramiento y sus



gob mx

Instituto Mexicano del Seguro Social

Asignación o Localización de Número de Seguridad Social

Fecha: 16 de agosto de 2016

Folio de la solicitud: 14713646189096560176

Instituto Mexicano del Seguro Social

IMSS

ELENA SILVA PADUA
tu Número de Seguridad Social es: **02165627072**

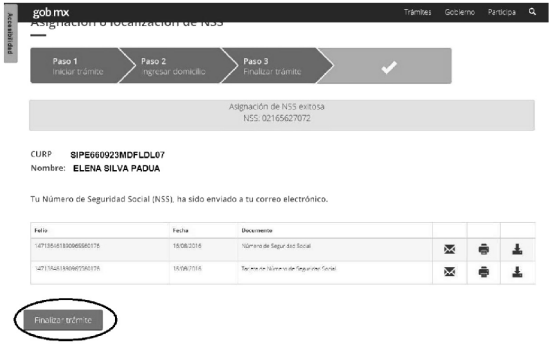
Asociado a la CURP:
SIPE560127MDFLDL07

Imprime y recorta

Este Número de Seguridad Social es único, permanente e intransferible y se asigna para el control del registro de los trabajadores o sujetos de aseguramiento y sus beneficiarios, las prestaciones en especie y en dinero se otorgarán cuando hayan cumplido con los requisitos previstos en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos; la individualización de los recursos en las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) se efectuará durante el periodo en que se encuentren inscritos con un patrón.

Ahora que cuentas con tu Número de Seguridad Social, no olvides acudir a la AFORE de tu preferencia a registrar tu cuenta individual donde se depositarán tus aportaciones de Ahorro para el Retiro. También puedes hacerlo vía electrónica en: www.consar.gob.mx en la sección "SAR en línea". Recuerda que es un dato que solicitará tu patrón o empresa al momento de contratarte.

Posteriormente, se dará un clic en “Finalizar trámite”, como se muestra a continuación:



Por último, el correo que envíe el IMSS precisará al trabajador su NSS, CURP, nombre, fecha y lugar de nacimiento, como se aprecia a continuación:

De: IMSS Digital <serviciosdigitales@imss.gob.mx>
Enviado: martes, 16 de agosto de 2016 11:23 a. m.
Para: rulu34@hotmail.com
Asunto: Número de Seguridad Social asignado

gob mx BETA IMSS - ESCRITORIO VIRTUAL

Asignación o Localización de Número de Seguridad Social

A 16 de agosto de 2016

Folio de Solicitud: **14713646189096556017 6**

Estimado(a): **ELENA SILVA PADUA**

En atención a la solicitud de Asignación o Localización de Número de Seguridad Social que hiciste al Instituto Mexicano del Seguro Social, te informamos que con base a los datos proporcionados, tu Número de Seguridad Social es:

Número de Seguridad Social	02165627072
CURP	SIPE560127MDFLDL07
Nombre(s)	ELENA
Primer apellido	SILVA
Segundo apellido	PADUA
Fecha de nacimiento	27/01/1956
Lugar de nacimiento	DISTRITO FEDERAL
Sexo	Mujer

Con ello habrá concluido el procedimiento para obtener el NSS a través de Internet.

Importancia de cumplir con la obligación de inscribir a los trabajadores ante el IMSS

Con la finalidad de verificar el cumplimiento patronal de inscribir a los trabajadores, el IMSS y la STPS firmaron un convenio mediante el cual los inspectores de trabajo estarán habilitados para dar de alta en el instituto a los trabajadores informales en el momento en que se esté realizando la inspección en la empresa o centro de trabajo.

La aplicación de las visitas, con esta modalidad de regularización patronal, inició en 2016, por lo que se está trabajando en lograr la intercomunicación de los sistemas informáticos para permitir la afiliación de los trabajadores irregulares con la presencia del funcionario del IMSS y del inspector del trabajo durante la visita al centro laboral.

Asimismo, tanto la STPS como el IMSS trabajan en la identificación de los sectores económicos y las dimensiones de los centros de trabajo a visitar, es decir, de manera conjunta las dependencias harán "estratégicamente" y de manera focalizada la selección de los sitios donde "mejor impacto produzca", tal es el caso de los sectores servicios, manufactura y construcción.

Hasta ahora la STPS efectúa inspecciones laborales programadas o sorpresivas para verificar que las empresas cumplan con las condiciones generales de trabajo y la comprobación documental de las obligaciones patronales, como es la afiliación de los trabajadores al IMSS, por lo que la sanción, ante el incumplimiento de las obligaciones patronales, puede derivar desde una multa hasta el cierre del negocio.

Adicionalmente los trabajadores deben saber que, en términos del artículo 18 de la LSS, tienen derecho a solicitar ante el IMSS su inscripción, comunicar las modificaciones de salario y demás condiciones de trabajo no observadas por el patrón.

Modificación de salarios de los trabajadores

El salario base de cotización se toma como parámetro para calcular las cuotas obrero-patronales y, según el artículo 27, de la LSS, se forma lo mismo con los pagos realizados en efectivo por concepto de cuota diaria y con las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y otras cantidades o prestaciones entregadas a los trabajadores a cambio de los servicios que ellos hubieran proporcionado, con excepción de los conceptos previstos en el mismo precepto de seguridad social.

El artículo 27 de la LSS enumera los conceptos por cuya naturaleza quedan excluidos de la integración salarial.

Por consiguiente, los patrones observarán lo previsto en el artículo 34 de la LSS, el cual, después de las reformas vigentes a partir del 21 de diciembre de 2001, otorga los

siguientes plazos para comunicar al IMSS la base de cotización de cada uno de los trabajadores que tengan a su servicio:

Tipo de salario	Plazo para presentar el aviso de modificación
Fijo	Cinco días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió la modificación
Variable	Primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre
Mixto	Si se modifica el elemento fijo, cinco días hábiles siguientes al cambio Si se modifica elemento variable, cinco primeros días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre

Por lo que corresponde a revisiones salariales del contrato colectivo de trabajo o contrato ley, el aviso será presentado dentro de los 30 días siguientes al del incremento que originó la modificación respectiva.

Adicionalmente, cuando existan convenios ratificados por el Tribunal derivados de un procedimiento de huelga, los avisos se presentarán en el término de 30 días naturales contados a partir del día siguiente al de la ratificación del convenio (artículo 56 del Racerf).

En seguida se indican los datos que incluirá el formato Afil-03, "Aviso de modificación de salario del trabajador":

1. Número de registro patronal asignado por el IMSS a la empresa respectiva mediante el formato ARP-PM o ARP-PF, según se trate de personas morales o físicas, (a 10 posiciones y el respectivo dígito verificador).

2. Tipo de relación laboral establecida con los trabajadores, a saber:

- **a)** Permanente (por tiempo indeterminado o indefinido).
- **b)** Eventual (cuando la relación laboral se tipifica por obra determinada o por tiempo determinado de conformidad con la LFT).
- **c)** Eventual de la construcción (cuando el vínculo laboral se halla sujeto a la duración de la obra y a las características de ésta).

3. Número de Seguridad Social plasmado en el aviso de inscripción correspondiente (formato Afil-02).

4. CURP o clave del RFC del trabajador.

5. Nombre completo del trabajador, el cual se anotará en el orden siguiente: apellidos paterno, materno y nombre(s).

6. Ultimo salario base de cotización manifestado al IMSS.

7. Salario base de cotización modificado, que se calculará de conformidad con el artículo 27 de la LSS.

8. Tipo de salario tras la modificación que se presenta (si bien a los trabajadores que ingresan en una empresa se les asigna generalmente un salario fijo, podría reconocérseles después –por las actividades encomendadas a ellos– el derecho de recibir ingresos adicionales de tipo variable, como premios de productividad o gratificaciones por desempeño; por lo mismo, se comunicarán al instituto tanto el incremento como la modificación del tipo del salario, que en tal caso se tornará de fijo a mixto).

9. Fecha a partir de la cual se modificará el salario base de cotización.

10. Señalamiento, con "X" si se trata de la presentación extemporánea del aviso (en este caso –si no medió requerimiento de las autoridades competentes–, puede hacerse valer la exhibición espontánea mediante un escrito libre, con fundamento en el artículo 304-C de la LSS).

11. Ocupación del trabajador que podrá ser nueva si éste fue promovido a otra actividad por el incremento respectivo, en cuyo caso se realizará el señalamiento pertinente.

12. De pactarse una relación de trabajo por jornada o semana reducidas:

a) Horario de labores: si se trata de una persona que trabajará durante un tiempo inferior al establecido en la LFT y si el monto del salario se fijará por unidad de tiempo.

b) Días por laborar: si en los servicios de la persona respectiva se emplearán menos de los seis días por semana establecidos en la LFT y si el importe del salario por recibir se establecerá por día trabajado.

13. Nombre del patrón –si se trata de una persona física–, denominación o razón social –en el caso de las personas morales– y domicilio completo del centro laboral.

14. Firmas del patrón o de su representante legal y del trabajador.

En los avisos de modificación salarial se atenderá el elemento modificado para cumplir cabalmente los plazos previstos sobre la presentación de los formatos respectivos. De lo contrario, se consideraría extemporánea la exhibición de ellos y el IMSS impondría las multas procedentes.

De conformidad con el artículo 55 del Racerf, el IMSS aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándole los porcentajes mínimos establecidos en la LFT, correspondientes a prima vacacional y aguinaldo, para aquellos trabajadores que reciban las prestaciones mínimas y tengan un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito.

Lo anterior, en virtud de que los trabajadores adquieren antigüedad a medida que pasa el tiempo. Con esto, las prestaciones mínimas de ley (como las vacaciones y

prima vacacional) aumentan y, desde luego, deben reflejarse en el salario base de cotización ante el IMSS e Infonavit.

Por tanto, los patrones deberán presentar sus avisos a través de los medios autorizados por el instituto en los casos siguientes:

1. Cuando los porcentajes correspondientes a prima vacacional y aguinaldo sean superiores a los mínimos establecidos en la LFT.
2. Cuando los trabajadores cuenten con más de un año de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito.
3. Cuando el trabajador reciba otras prestaciones que integren el salario base de cotización en los términos del artículo 27, de la LSS.

Reglas aplicables a la modificación de salarios mínimos

No debe perderse de vista que, cuando se generan modificaciones por el incremento de los salarios mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, el IMSS realizará de manera oficiosa las modificaciones, sin que el patrón deba presentar el aviso correspondiente.

Ello, con fundamento en el artículo 55 del Racerf, siempre y cuando los conceptos integrantes del salario (aguinaldo y prima vacacional) sean también los mínimos de ley.

Cuando los porcentajes de aguinaldo y prima vacacional son superiores a los establecidos en la LFT o cuando los trabajadores reciben otras percepciones que incrementan el salario base de cotización, los patrones deben presentar los avisos correspondientes.

No obstante que estas disposiciones se prevén en los artículos 55 del Racerf y 18 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Ripaedi), el IMSS emite un oficio circular de confirmación interna y además lo difunde en los diarios de mayor circulación, a fin de otorgar un plazo adicional para ajustar los avisos de trabajadores que cotizan en el límite superior salarial para la aplicación de los nuevos salarios mínimos profesionales, y para integrar a los nuevos salarios mínimos las prestaciones superiores a las previstas en la LFT.

Baja de trabajadores

Por lo general, cuando se da por terminada una relación laboral, los patrones requisitan de inmediato el aviso de baja respectivo y –sin considerar las causas de tal hecho– lo presentan al IMSS para no seguir pagando cuotas y aportaciones correspondientes.

El llenado correcto de dicho formato reviste sin duda gran importancia en un litigio; sin embargo, los patrones minimizan este aspecto; para evitarse complicaciones,

en el recuadro "causa de baja" del aviso anotan la leyenda "renuncia voluntaria", situación por demás difícil de comprobar ante el Tribunal competente en un juicio laboral.

En el aviso de baja del asegurado se anotará lo siguiente:

1. Número de seguridad social correspondiente al trabajador objeto de la baja.

2. Número de registro patronal.

3. CURP o clave del RFC del trabajador.

4. Nombre completo –apellidos paterno, materno y nombre(s)– del asegurado.

5. Señalamiento, con "X", si se trata de la presentación extemporánea del aviso; es decir, de una realizada fuera de los cinco días hábiles siguientes al posterior del término de la relación laboral.

6. Nombre del patrón (si se trata de persona física), denominación o razón social (en el caso de personas morales).

7. Domicilio completo del centro laboral.

8. Fecha de baja del trabajador (dato clave, porque, si el formato correspondiente se presenta en el término respectivo, el movimiento de baja operará desde la fecha asentada en el aviso, y si ello se realiza fuera de tal plazo, la baja no surtirá efectos hasta que sea exhibido dicho aviso).

9. Causa de la baja (si se trata de una rescisión no imputable al patrón, se encuadrará primero la terminación en las causales previstas en el artículo 47 de la LFT; por supuesto, el hecho se respaldará con un acta administrativa y con el aviso de notificación de rescisión proporcionado al trabajador. En cambio, la renuncia voluntaria será soportada con la dimisión por escrito firmada por esa última persona).

10. Firma del patrón o del representante legal.

De conformidad con los artículos 37 de la LSS y 57 del Racerf, mientras el empresario no presente al instituto el aviso de baja, seguirá obligado a cubrir las cuotas obrero-patronales respectivas en materia de Seguro Social.

Cuando se demuestre fehacientemente ante el IMSS que un trabajador dado de baja ya fue contratado por otra persona o empresa, el instituto tendrá que devolver al patrón anterior las cuotas que éste pagó en demasía desde la fecha de la nueva alta.

En cuanto al Infonavit, los patrones omisos estarán obligados a efectuar las aportaciones respectivas mientras no presenten el aviso y se harán acreedores –además– a una multa que va desde 251 hasta 300 veces el valor de la UMA.

Finalmente, el patrón no debe olvidar que cuando un trabajador se encuentre incapacitado por el IMSS, las bajas presentadas no surtirán efectos (artículos 21 de la LSS y 60 del Racerf).

Integración del salario base de cotización

El problema de la integración salarial no radica en el procedimiento en sí, sino en la determinación de los conceptos que forman o no parte del salario para efectos del Seguro Social.

En el artículo 27 de la LSS se indican los requisitos que deben cumplir los conceptos que no forman parte del salario base de cotización.

Los acuerdos emitidos por el H. Consejo Técnico del IMSS en 1994 pueden servir de apoyo para normar y definir un criterio en casos de controversia, siempre y cuando no se contrapongan a lo establecido en la ley.

El punto de partida que determina la integración del salario es la relación que hay entre las prestaciones y la actividad que se desempeña en una empresa.

En el artículo 82 de la LFT se define al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Se entiende así la existencia de una relación laboral, definida en el artículo 20 del mismo ordenamiento como la prestación de un trabajo personal subordinado (el del trabajador) a una persona llamada patrón, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen.

De esta forma, si una relación laboral da origen a una retribución por la prestación de un trabajo personal subordinado, luego entonces el salario no es únicamente la cuota diaria, semanal, quincenal o mensual, ya que existen otras percepciones que el trabajador recibe como retribución.

Esto significa que el trabajador puede recibir por su trabajo las siguientes prestaciones y derechos:

1. Salario cuota diaria.

2. Prestaciones:

- **a)** Mínimas de ley;
- **b)** Superiores a las que marca la LFT; y
- **c)** De contrato colectivo o de contrato-ley.

3. Derechos:

- **a)** Herramientas y útiles de trabajo;
- **b)** Uniformes de trabajo;
- **c)** Capacitación y adiestramiento; o
- **d)** Alimentos o servicio de comedor.

4. Prestaciones de previsión social.

La remuneración debe ser suficiente para cubrir las necesidades de un jefe de familia en el ámbito económico, social, cultural y para proveer la educación obligatoria de sus hijos (no se permiten los salarios inferiores al mínimo; artículo 90, LFT).

La misma debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal; no se permite hacer el pago en mercancías, vales, fichas o mediante cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, pero en caso de que se otorguen, deberán ser proporcionadas en forma razonable respecto al monto del salario pagado en efectivo (artículos 101 y 102, LFT).

Integración del salario base de cotización con elementos fijos

En materia de Infonavit, con las reformas a la ley, también vigentes a partir del 1o. de julio de 1997, en el artículo 29, fracción II, de su ordenamiento, se estableció que en cuanto a la integración, cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, debe aplicarse lo dispuesto en la LSS.

Al respecto, en el artículo 32 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Infonavit, se indican las mismas disposiciones que en el artículo 27 de la LSS.

En el artículo 30, fracción I, de la LSS, se indica que "cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos".

Ejemplo de los elementos fijos son las prestaciones mínimas de ley o superiores previstas en un contrato individual o colectivo de trabajo, tales como:

1. La gratificación anual (aguinaldo).
2. La prima vacacional.
3. La prima dominical (cuando los trabajadores laboran en domingo y descansan en el transcurso de la semana).

Son ejemplo de las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, los sobresueldos y compensaciones que sin estar previstos en un contrato individual o colectivo, pueden establecerse previamente de manera fija.

También se pueden incluir aquellos conceptos que al no cumplir con los requisitos que condicionan su exclusión, necesariamente formarán parte del salario base de cotización, tales como:

1. La alimentación o la habitación.
2. Los vales de despensa.
3. El fondo de ahorro.
4. Las ayudas para transporte y renta, etcétera.

Gratificación anual (aguinaldo)

Conforme al artículo 87 de la LFT, los trabajadores tienen derecho a que se les pague un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario, por lo menos.

Es decir, cualquier trabajador que preste sus servicios de manera subordinada adquiere el derecho a esta prestación, independientemente de haber cumplido el año de servicios; por lo que, en todo caso, el pago se hará en forma proporcional al tiempo trabajado.

$$15 \text{ días} \div 365 = 0.041095$$

Así, un trabajador con esta prestación tendrá derecho por cada día trabajado, a una parte proporcional equivalente a 0.041095 de día.

Por disposición contenida en los artículos 27 y 30, fracción I, de la LSS, el salario diario del trabajador para efectos de cotización, deberá ser integrado con esa parte proporcional diaria de aguinaldo.

Para mayor claridad, en la tabla siguiente se indican los factores que podrán ser utilizados para integrar el salario base de cotización, de acuerdo con los días otorgados por el patrón por concepto de aguinaldo:

Aguinaldo Días base de integración (A)	Factor proporcional (A ÷ 365)	% de aplicación a la cuota diaria (Factor x 100)
15	0.041095	4.11
16	0.043835	4.38
17	0.046575	4.66
18	0.049315	4.93
19	0.052054	5.21
20	0.054794	5.48
21	0.057534	5.75
22	0.060273	6.03
25	0.068493	6.85
30	0.082191	8.22
35	0.095890	9.59
40	0.109589	10.96

Aguinaldo Días base de integración (A)	Factor proporcional (A ÷ 365)	% de aplicación a la cuota diaria (Factor x 100)
45	0.123287	12.33
60	0.164383	16.44
75	0.205479	20.55
90	0.246575	24.66

Prima vacacional

En el artículo 80 de la LFT se dispone que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

La base para calcular este concepto son los días de vacaciones otorgados en relación con los años laborados por el trabajador en cierta empresa; al respecto, en el artículo 76 de la LFT se establece lo siguiente:

Años laborados	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
Y así sucesivamente	

Esto con base en la tesis de jurisprudencia número 6/96, que resolvió la contradicción de tesis para determinar el número de días de vacaciones que corresponden a los trabajadores por cada año laborado.

Si se aplica el mismo procedimiento y se supone la percepción de prestaciones mínimas de ley, se obtendrá el siguiente factor de integración:

6 días de vacaciones x 25% de prima vacacional = 1.5 días ÷ 365 = 0.0041095

Es decir, por cada día trabajado se tendrá derecho a una proporción equivalente a 0.0041095 de prima vacacional, misma que deberá ser integrada al salario base de cotización.

En seguida se indican los distintos porcentajes de integración para efectos de la prima vacacional:

Base Días de vacaciones	Factor proporcional de prima vacacional con 25%	% de aplicación a la cuota diaria (Factor x 100)
6 x 25% ÷ 365	0.0041095	0.41%
8 x 25% ÷ 365	0.0054794	0.55%
12 x 25% ÷ 365	0.0068493	0.68%
14 x 25% ÷ 365	0.009589	0.96%
16 x 25% ÷ 365	0.0109589	1.10%
18 x 25% ÷ 365	0.0123287	1.23%
20 x 25% ÷ 365	0.0136986	1.36%
Y así sucesivamente		

Los factores cambiarán cuando el porcentaje de la prima vacacional sea diferente al 25%.

Factor mínimo de integración del salario base de cotización

El factor mínimo de integración salarial para efectos del Seguro Social se forma con los conceptos de aguinaldo y prima vacacional ya analizados, conforme a lo siguiente:

	15 ÷ 365 =	4.11%
(+)	6 x 25% ÷ 365=	0.41%
(=)	Factor mínimo	4.52%

Cabe observar que este factor aplicará únicamente para el primer año de labores, ya que conforme se vaya creando antigüedad, las prestaciones se irán incrementando por los años cumplidos.

No aplicará cuando las prestaciones que otorgue el patrón por contrato colectivo sean superiores a las establecidas por la ley.

Prima dominical

Este concepto generalmente se aplica a aquellos trabajadores cuya actividad requiere de la permanencia constante, incluyendo los domingos.

En este sentido, en el artículo 71 de la LFT se establece que los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Así, cuando por las características de la actividad se da la certeza de que el trabajador laborará permanentemente en domingo, la prima dominical que se le otorgue deberá ser integrada al salario base de cotización como una percepción de naturaleza fija, conforme a lo siguiente:

$$52 \times 25\% \div 365 = 0.0356164 \times 100 = 3.56\%$$

A continuación, se muestra una tabla de factores de integración por concepto de prima dominical del 25%:

Base de cálculo	Factor proporcional de prima dominical con 25%	% de aplicación a la cuota diaria (Factor x 100)
Para 52 semanas (52 x 25% ÷ 365)	0.0356164	3.56%
Para 26 semanas (6 meses) (26 x 25% ÷ 365)	0.0178082	1.78%
Para 13 semanas (12 x 25% ÷ 365)	0.0089041	0.89%

Se debe considerar que estos factores se modifican según el porcentaje de prima dominical que se establezca en el contrato colectivo de trabajo.

Despensa

Para efectos de la integración del salario base de cotización al IMSS, las despensas en especie o en dinero no se acumulan a la base salarial, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del valor de la UMA, tal y como lo establece el artículo 27, fracción VI, de la LSS:

UMA supuesto para febrero de 2020 ($88.38 x 40% = $35.35 x 30 días = $1,060.50)

En este sentido, el último párrafo del artículo 27 de la LSS señala que en caso de que se otorgue este concepto en un porcentaje mayor al establecido en el precepto citado, sólo el excedente deberá integrarse al salario base de cotización.

Ayuda para transporte

La ayuda para transporte no se contempla dentro de las excepciones que dispone el artículo 27 de la Ley del Seguro Social; por tanto, se integra al salario.

Al respecto, en el acuerdo 77/94 emitido por el Consejo Técnico del IMSS el 9 de marzo de 1994 y publicado en el DOF del 11 de abril de 1994, se especificó que este concepto no se integra al salario cuando se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o como reembolso de un gasto particular sujeto a comprobación. Pero si esta prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no está excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 27 de la LSS.

Alimentación y habitación

En el artículo 27, fracción V, de la LSS, se exceptúan estos conceptos como integrantes del salario cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende prestación onerosa aquella que represente cuando menos el 20% del valor de la UMA supuesto para 2020 ($88.38 x 20% = $17.68).

En caso de que el trabajador pague un importe menor al establecido, los conceptos de alimentación y habitación se considerarán otorgados a título gratuito; en consecuencia, deberán ser integrados al salario base de cotización, de acuerdo con lo dispuesto en la misma ley.

Al respecto, en el artículo 32 de la LSS se prevén los porcentajes aplicables a cada caso:

Percepción sin costo para el trabajador por concepto de:	Incremento al salario en:
1. Alimentación	25%
2. Habitación	25%
3. Habitación y alimentación	50%
4. Un solo alimento al día	8.33%
5. Dos alimentos al día	16.66%
6. Tres alimentos al día	25%

Adicionalmente, en términos del criterio normativo 02/2014, dado a conocer por la Dirección de Incorporación y Recaudación del IMSS, el 19 de agosto de 2014, mediante oficio 09 52 75 9300/001134, no basta con acreditar el descuento al trabajador, ya que también se debe comprobar que no se entrega el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores y que los recursos erogados fueron efectivamente utilizados para los fines de alimentación o habitación.

CASO PRACTICO 3

Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las mínimas de ley.

PLANTEAMIENTO

Se desea conocer el salario base de cotización de un trabajador que percibe prestaciones superiores a las establecidas como mínimas por la LFT.

DATOS

Generales:

❑ Valor de la UMA supuesto para 2020	$88.38
❑ Importe de despensa no integrable al salario base de cotización (art. 27, fracc. VI, LSS) ($88.38 x 40% x 30)	$1,060.50

Del trabajador:

❑ Nombre	Alejandro Sánchez Sánchez
❑ Tipo de salario	Fijo
❑ Puesto	Fresador
❑ Fecha de ingreso	13 de junio de 2013
❑ Salario diario	$130.00

Prestaciones:

❑ Aguinaldo	45 días
❑ Vacaciones	20 días
❑ Prima vacacional	50%
❑ Vales de despensa, 30% del salario diario (130.00 x 30% x 30)	$1,170.00
❑ Ayuda para transporte en efectivo, 10% sobre el salario (130.00 x 10% x 30)	$390.00

Factores de integración proporcional:

❑ Gratificación anual (aguinaldo) (45 ÷ 365 x 100)	12.33%
❑ Prima vacacional (20 x 50% ÷ 365 x 100)	2.74%
❑ Total	15.07%

DESARROLLO

1. Determinación del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo).

	Salario diario	$130.00
(x)	Factor de integración proporcional de la gratificación anual	12.33%
(=)	Importe diario de la gratificación anual	$16.03

2. Determinación del importe diario de la prima vacacional.

	Salario diario	$130.00
(x)	Factor de integración proporcional de la prima vacacional	2.74%
(=)	Importe diario de la prima vacacional	$3.56

3. Determinación del importe diario de los vales de despensa.

	Importe mensual de los vales de despensa otorgados por el patrón	$1,170.00
(–)	Importe exento de integración de los vales despensa UMA supuesto 2020 ($88.38 x 30 días x 40%)	1,060.56
(=)	Importe mensual de despensa que integra el salario	109.44
(÷)	Número de días del mes	30
(=)	Importe diario a integrar por los vales de despensa	$3.65

4. Determinación del importe diario de la ayuda para transporte.

	Importe mensual de la ayuda para transporte en efectivo otorgada por el patrón	$390.00
(÷)	Número de días del mes	30
(=)	Importe diario de la ayuda para transporte	$13.00

5. Determinación del salario diario base de cotización.

	Salario diario (cuota diaria)	$130.00
(+)	Importe diario de la gratificación anual	16.03
(+)	Importe diario de la prima vacacional	3.56
(+)	Importe diario de los vales de despensa	3.65
(+)	Importe diario de la ayuda para transporte	13.00
(=)	Salario diario base de cotización	$166.24

COMENTARIO

Para el desarrollo de este caso se consideró lo dispuesto en los artículos 27 y 30 de la LSS, en virtud de que las percepciones integrantes del salario base de cotización fueron conocidas previamente, por lo que son periódicas; en consecuencia, se trata de un salario de tipo fijo.

Respecto a los vales de despensa, se integró el excedente al salario base de cotización, tal como lo señala el último párrafo del artículo 27 de la LSS.

FUNDAMENTO

Artículos 27, 29 y 30 de la LSS;
29 fracción II de la Linfonavit; 32 del Ripaedi.

CASO PRACTICO 4

Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones fijas de prima dominical y servicio de comedor.

PLANTEAMIENTO

Se desea conocer el salario base de cotización de un trabajador que percibe además de las prestaciones mínimas de ley, la prima dominical y el servicio de comedor.

DATOS

Generales:

❑ Valor de la UMA supuesto para 2020	$88.38

Alimentación:

❑ Importe a descontar al trabajador para que se exceptúe de la integración al salario base de cotización	$17.68
❑ Diario (art. 27, fracc.V, LSS) ($88.38 x 20%) Mensual ($17.68 x 30 días)	$530.40

Del trabajador:

❑ Nombre	Rogelio Cedillo Caso
❑ Tipo de salario	Fijo
❑ Puesto	Cajero
❑ Antigüedad	8 años
❑ Salario diario	$200.00
❑ Descanso semanal	Martes

Prestaciones:

❑ Aguinaldo	15 días
❑ Vacaciones	14 días
❑ Prima vacacional	25% de 14 días de vacaciones
❑ Prima dominical	25% por domingo trabajado
❑ Servicio de comedor	Un alimento diario
❑ Descuento al trabajador	$10.00

Factores de integración proporcional:

❑ Para gratificación anual (aguinaldo) (15 ÷ 365 x 100)	4.11%
❑ Para la prima vacacional (14 x 25% ÷ 365 x 100)	0.96%
❑ Para prima dominical (52 x 25% ÷ 365 x 100)	3.56%
❑ Total	8.63%

DESARROLLO

1. Determinación del importe diario de la gratificación anual.

	Salario diario	$200.00
(x)	Factor de integración proporcional de la gratificación anual	4.11%
(=)	Importe diario de la gratificación anual	$8.22

2. Determinación del importe diario de la prima vacacional.

	Salario diario	$200.00
(x)	Factor de integración proporcional de la prima vacacional	0.96%
(=)	Importe diario de la prima vacacional	$1.92

3. Determinación del importe diario de la prima dominical.

	Salario diario	$200.00
(x)	Factor de integración proporcional de la prima dominical	3.56%
(=)	Importe diario de la prima dominical	$7.12

4. Comparación para determinar si procede integrar la alimentación al salario base de cotización.

Importe diario descontado al trabajador por concepto de alimentación	Menor que	Importe diario que debe ser descontado al trabajador para considerar la alimentación como onerosa y en consecuencia excluirla de integrar el salario base de cotización (UMA supuesto para 2020 $88.38 x 20%)	Al no cumplir con el requisito establecido en el artículo 27, fracción V, de la Ley del Seguro Social...
$10.00		$17.68	...procede integrar la alimentación al salario base de cotización.

5. Determinación del importe diario de la alimentación que deberá ser integrado al salario base de cotización al no cumplir con las condiciones de exclusión.

	Salario diario	$200.00
(x)	Porcentaje de integración por un alimento (artículo 32, segundo párrafo, LSS)	8.33%
(=)	Importe diario de la alimentación	$16.66

6. Determinación del salario diario base de cotización.

	Salario diario (cuota diaria)	$200.00
(+)	Importe diario de la gratificación anual	8.22
(+)	Importe diario de la prima vacacional	1.92
(+)	Importe diario de la prima dominical	7.12
(+)	Importe diario de la alimentación	16.66
(=)	Salario diario base de cotización	$233.92

COMENTARIO

Se aplicó lo establecido en el artículo 27, de la LSS, para determinar el salario base de cotización.

Obsérvese que los conceptos integrantes del salario base de cotización fueron previamente conocidos y periódicos, por ello se trata de un salario de tipo fijo.

En el caso de la alimentación, al no cumplir con la condición establecida en el artículo 27, fracción V, de la LSS, se procedió a integrar el salario con el 8.33% indicado en el artículo 32 de la misma ley.

Adicionalmente, en términos del criterio normativo 02/2014, dado a conocer por la Dirección de Incorporación y Recaudación del IMSS, el 19 de agosto de 2014, mediante oficio 09 52 75 9300/001134, no basta con acreditar el descuento al trabajador, ya que también se deben comprobar los dos requisitos siguientes:

1. Que no se entrega el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, y

2. Que se demuestre que los recursos erogados fueron efectivamente utilizados para los fines de alimentación o habitación.

A fin de simplificar la tarea de determinación del salario base de cotización, es factible que se utilice la tabla de factores calculados previamente, siguiendo el procedimiento aplicado a este caso práctico.

FUNDAMENTO

Artículos 27, 29, 30, fracción I, y 32 de la LSS; 29 fracción II de la Linfonavit; 32 y 34 del Ripaedi.

CASO PRACTICO 5

Determinación del salario base de cotización con percepciones fijas de habitación y una compensación por servicios foráneos.

PLANTEAMIENTO

Se desea conocer el salario base de cotización de un empleado que percibe, además de las prestaciones mínimas de ley, habitación gratuita y una compensación por servicios foráneos.

DATOS

Del trabajador:

❑ Nombre	Julieta Pérez Jaimes
❑ Tipo de salario	Fijo
❑ Puesto	Gerente de una sucursal
❑ Fecha de ingreso	25 de agosto de 2019
❑ Salario diario (cuota fija)	$500.00
❑ Valor de la UMA supuesto en 2020	$88.38

Prestaciones:

❑ Aguinaldo	15 días
❑ Vacaciones	6 días
❑ Prima vacacional	25% de 6 días de vacaciones
❑ Habitación (prestación otorgada al trabajador por plan de previsión social)	Gratuita
❑ Compensación mensual por servicios foráneos	$2,000.00

Factores de integración proporcional:

❑ Aguinaldo (15 ÷ 365 x 100)	4.11%
❑ (+) Prima vacacional (6 x 25% ÷ 365 x 100)	0.41%
❑ (=) Total	4.52%

DESARROLLO

1. Determinación del importe diario de la gratificación anual.

	Salario diario	$500.00
(x)	Factor de integración proporcional de la gratificación anual	4.11%
(=)	Importe diario de la gratificación anual	$20.55

2. Determinación del importe diario de la prima vacacional.

	Salario diario	$500.00
(x)	Factor de integración proporcional de la prima vacacional	0.41%
(=)	Importe diario de la prima vacacional	$2.05

3. Comparación para determinar si procede integrar la habitación al salario base de cotización.

Habitación gratuita	Menor que	Para ser excluida del salario base de cotización, la habitación debe entregarse en forma onerosa (UMA supuesto para 2020 ($88.38 x 20%)	Al no cumplir con el requisito establecido en el artículo 27, fracción V, de la Ley del Seguro Social...
$0.00	<	$17.68	...procede integrar la habitación al salario base de cotización.

4. Determinación del importe diario de habitación que deberá ser integrado al salario base de cotización al no cumplir con las condiciones de exclusión.

	Salario diario	$500.00
(x)	Porcentaje de integración por habitación (artículo 32, primer párrafo, LSS)	25%
(=)	Importe diario por concepto de habitación	$125.00

5. Determinación del importe diario de la compensación por servicios foráneos.

	Compensación mensual por servicios foráneos	$2,000.00
(÷)	Número de días del mes	30
(=)	Importe diario de compensación por servicios foráneos	$66.67

6. Determinación del salario diario base de cotización.

	Salario diario (cuota diaria)	$500.00
(+)	Importe diario de la gratificación anual	20.55
(+)	Importe diario de la prima vacacional	2.05
(+)	Importe diario por concepto de habitación	125.00
(+)	Importe diario de la compensación por servicios foráneos	66.67
(=)	Salario diario base de cotización	$714.27

COMENTARIO

En este caso se incluyeron percepciones establecidas previamente como periódicas, lo que les da la característica de fijas.

El concepto de habitación, otorgado como parte del plan de prevención social, se integró al salario base de cotización al no cumplir con el requisito de excepción establecido en el artículo 27, fracción V, de la Ley del Seguro Social.

Adicionalmente, en términos del criterio normativo 02/2014, dado a conocer por la Dirección de Incorporación y Recaudación del IMSS, el 19 de agosto de 2014, mediante oficio 09 52 75 9300/001134, no basta con acreditar el descuento al trabajador, ya que también se deben comprobar los dos requisitos siguientes:

1. Que no se entrega el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, y

2. Que se demuestre que los recursos erogados fueron efectivamente utilizados para los fines de alimentación o habitación.

Se utilizarán factores cuando la naturaleza (fija) de la percepción lo permita, como en el caso del aguinaldo y la prima vacacional.

FUNDAMENTO

Artículos 27, 29, 30 y 32, fracción I de la LSS; 29 fracción II de la Linfonavit; 32 y 34 del Ripaedi.

Para realizar el pago de cuotas y aportaciones al IMSS y el Infonavit, deben integrarse al SBC, todas las percepciones que el trabajador reciba por sus servicios, incluyendo aquellas cuyo monto no es previamente conocido, es decir, las variables.

Es importante destacar que los trabajadores que reciben salarios variables también tienen derecho al pago de una gratificación anual (aguinaldo) y de la prima vacacional correspondiente a su periodo de vacaciones. Sin embargo, debido a la variabilidad de sus percepciones, el importe se conocerá hasta la fecha en que se realice el pago de éstas, una vez que se determine el salario diario sobre el cual serán calculadas.

Dicho sueldo base se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 289 de la LFT, esto es, promediando los salarios obtenidos en el último año de servicios o el total de los percibidos, si es que el trabajador no ha cumplido un año.

Así, en virtud de que los importes tanto del aguinaldo como de la prima vacacional serán conocidos hasta el momento en que se perciban, será hasta entonces cuando se sumen al resto de los ingresos obtenidos en el bimestre correspondiente, para integrarse al SBC para efectos del IMSS e Infonavit, tal como lo señalan los artículos 30, fracción II, de la LSS; y 29, fracción II, de la Ley del Infonavit.

Días de salario devengado

El artículo 30, fracción II, de la LSS, determina que cuando se tienen ingresos variables, el salario diario se obtendrá dividiendo el importe total de los ingresos variables adquiridos en los dos meses inmediatos anteriores entre el número de días de salario devengado en ese periodo.

De lo anterior destaca el concepto de días de salario devengado, entendiendo por ello, los días por los que el trabajador se ganó el derecho a cobrar un salario, aunque éste no haya sido pagado aún; toda vez que el concepto “devengar”, del latín *vendicare*, significa atribuirse o tener derecho.

Por tanto, a los días naturales del mes se le restarán las ausencias del trabajador, ya sean justificadas o injustificadas para obtener los días de salario devengado.

Comisiones

Las comisiones han generado distintas opiniones, pues mientras algunos abogados laboristas respaldan su posición de considerarlas salario, con fundamento en los artículos 285 a 291 de la LFT, otros afirman que se trata de comisiones o mediación de negocios mercantiles reconocidas como producto de una actividad empresarial de tipo comercial con base en lo señalado en el artículo 16 del CFF.

Dicha controversia se aclara en función de las características que rodean esta actividad.

Cuando la actividad de un comisionista se torna personal y permanente la regulación respectiva se traslada de inmediato al ámbito laboral.

Por tanto, se debe aplicar lo dispuesto en el artículo 285 de la LFT, según el cual los agentes de comercio y de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes se considerarán trabajadores de las empresas donde presten sus servicios.

En la comisión laboral existe una relación permanente –ya sea indefinida o por tiempo determinado– entre la empresa y quien ofrece, vende o coloca bienes, mercancías, servicios, valores, etcétera.

Además, el comisionista laboral desempeñará invariablemente sus funciones en nombre del patrón, por ser trabajador, y estará subordinado a las instrucciones de la empresa que lo contrate, pues cumplirá un horario, presentará reportes diarios de venta y utilizará las instalaciones de aquella para realizar sus labores.

Las mercancías y los bienes o servicios que éste ofrezca, estarán sujetos a las condiciones y a los precios señalados por la empresa, la cual a su vez le indicará las zonas de venta donde tenga competencia.

Otro aspecto importante respecto a este tipo de comisión radica en que la prestación del servicio resultará invariablemente personal y no realizable mediante terceros; por tanto, las remuneraciones correspondientes se proporcionarán de manera periódica, según lo convengan las partes.

Las formas para remunerar a los comisionistas laborales son el salario de garantía (que será analizado en otra edición como parte de los salarios mixtos) y el de comisión.

En el salario por comisión se calcula una prima sobre el valor de las mercancías vendidas o colocadas, es decir, constituye un porcentaje determinado en relación con el número y valor de las operaciones que el trabajador por comisión concrete. Dicho porcentaje, que patrón y empleado fijan convencionalmente, podrá ser:

1. Una prima única, fijada cuando se perfecciona la operación.
2. El pago inicial o enganche, si se trata de una operación con sistema de pago mediante abonos, en la cual el derecho del comisionista a recibir su prima nace al momento mismo de que se perfecciona la operación.
3. Los pagos periódicos, en el caso de las ventas a plazos o en abonos, supuesto en el cual el derecho nace cuando los pagos se efectúan.
4. La combinación de los pagos iniciales y periódicos.

Cualquiera que sea su forma de pago, las comisiones son parte integrante del SBC para efectos del IMSS e Infonavit, según disposición expresa de los artículos 27 de la LSS; 29, fracción II, de la Ley del Infonavit y 32 del Ripaedi.

Trabajo a destajo

Destajo se define como el trabajo que se contrata por un tanto convenido de antemano; el obrero que trabaja a destajo generalmente va más rápido (es más productivo) que el que labora por jornada.

De esto se deriva el pago que las empresas otorgan a sus trabajadores en función de lo que producen.

El concepto del trabajo a destajo es similar al de productividad, con la salvedad de que a veces no hay un salario base, siendo así una remuneración de tipo variable.

Este pago es típico entre los trabajadores de la construcción y, aunque con menos frecuencia, en industrias con líneas de producción y empresas dedicadas a maniobras tales como: carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje.

El salario puede establecerse –según los artículos 83 y 270 de la LFT– por unidad de obra, a precio alzado, por el peso de los bultos o de cualquier otra manera, pero siempre considerando que será remunerador y nunca menor al fijado como mínimo general en el área correspondiente.

Además, al asignar el salario se tomarán en cuenta tanto la cantidad como la calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos (artículo 85 de la LFT).

Independientemente de cómo se entregue al trabajador, se considera integrable al SBC por tratarse de una percepción que se otorga al trabajador por sus servicios, además de que no está dentro de los conceptos de excepción a que se refiere el artículo 27 de la LSS.

A continuación, se presentan dos casos prácticos que ayudarán a facilitar la comprensión de lo explicado. El primero es referente a comisiones pagadas a un conferencista, incluyendo el procedimiento para calcular el monto de la gratificación anual que le corresponde.

Asimismo, en el segundo caso práctico se explica la forma de integrar los ingresos obtenidos a destajo relativos a un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado.

CASO PRACTICO 6

Determinación del salario base de cotización de un conferencista que percibe ingresos variables.

PLANTEAMIENTO

Se desea conocer el salario base de cotización con el que se deberá presentar la modificación salarial de enero de 2020, de un conferencista que percibe ingresos variables en función de los participantes que asisten a cada plática. Asimismo, se desea obtener el monto del aguinaldo correspondiente a dicho empleado por los días trabajados durante 2019.

DATOS

Generales:

❑ Valor de la UMA en enero de 2020	$84.49[1]
❑ Salario máximo de cotización para el IMSS e Infonavit ($84.49[1] x 25 UMA)	$2,112.25
❑ Modificación de salario por determinar	enero de 2020

Nota:
1. *Debe recordarse que el 10 de enero de 2019 se publicó en el DOF la UMA para 2019 que es de $84.49, vigente del 1o. de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020.*

Del trabajador:

❑ Nombre	Rafael Romero Rodríguez
❑ Tipo de salario	Variable
❑ Puesto	Conferencista
❑ Fecha de ingreso	8 de agosto de 2019
❑ Percepción asignada por participante	$225.00
❑ Total de asistentes en el sexto bimestre 2019 (noviembre-diciembre)	304
❑ Aclaraciones	El conferencista acude a laborar diariamente a la institución, con el fin de preparar los temas de las pláticas

Prestaciones:

- Aguinaldo — 20 días
- Prima vacacional — 25% de los días de vacaciones
- Vacaciones — Mínimas de ley (seis días)

Total de ingresos percibidos en 2019:

- Agosto — $17,250.00
- Septiembre — 8,500.00
- Octubre — 18,400.00
- Total acumulado a octubre — $44,150.00

DESARROLLO

1. Cálculo del importe de ingresos por conferencias percibidos durante noviembre y diciembre de 2019.

En noviembre de 2019

Fecha de conferencia	Asistentes por conferencia	Ingreso por participante	Total de ingresos por conferencia
03-11-19	38	$225.00	$8,550.00
05-11-19	25	225.00	5,625.00
09-11-19	22	225.00	4,950.00
14-11-19	20	225.00	4,500.00
19-11-19	18	225.00	4,050.00
23-11-19	16	225.00	3,600.00
26-11-19	23	225.00	5,175.00
Total	**162**		**$36,450.00**

En diciembre de 2019

Fecha de conferencia	Asistentes por conferencia	Ingreso por participante	Total de ingresos por conferencia
03-12-19	17	$225.00	$3,825.00
07-12-19	24	225.00	5,400.00
11-12-19	40	225.00	9,000.00
20-12-19	19	225.00	4,275.00
21-12-19	22	225.00	4,950.00
22-12-19	20	225.00	4,500.00
Total	**142**		**$31,950.00**

2. Determinación de los ingresos totales obtenidos en el bimestre.

(+)	Ingresos en noviembre	$36,450.00
(+)	Ingresos en diciembre	31,950.00
(=)	Total de ingresos percibidos en el sexto bimestre de 2019	$68,400.00

3. Cálculo del aguinaldo correspondiente al trabajador, en función de sus ingresos totales en la institución durante 2019.

	Ingresos totales del 8 de agosto al 31 de octubre de 2019	$44,150.00
(+)	Ingresos obtenidos en el sexto bimestre (noviembre-diciembre)	68,400.00
(=)	Total de ingresos percibidos en 2019	112,550.00
(÷)	Número de días laborados de agosto a diciembre (24+30+31+30+31)	146
(=)	Salario promedio diario	770.89
(x)	Número de días de aguinaldo proporcional otorgados por la empresa	8[1]
(=)	Importe del aguinaldo correspondiente al conferencista	$6,167.12

Nota:
1. *El número de días del aguinaldo proporcional correspondiente al conferencista se obtuvo de la manera siguiente:*

	Días del aguinaldo otorgados por la empresa	*20*
(÷)	*Días del año*	*365*
(=)	*Proporción diaria del aguinaldo*	*0.05479*
(x)	*Número de días laborados de agosto a diciembre*	*146*
(=)	*Días del aguinaldo proporcional que corresponde al conferencista*	*8*

4. Cálculo del salario promedio diario del sexto bimestre de 2019.

	Total de ingresos percibidos por las conferencias impartidas durante noviembre y diciembre de 2019	$68,400.00
(+)	Importe del aguinaldo percibido en diciembre de 2019	6,167.12
(=)	Total de percepciones del sexto bimestre	74,567.12
(÷)	Número de días de salario devengado en el bimestre	61
(=)	Salario promedio diario	$1,222.41

5. Determinación del salario base de cotización.

Salario promedio diario	Mayor que	Salario máximo de cotización para el IMSS e Infonavit (UMA de enero de 2020 $84.49 x 25)	Salario diario base de cotización
$1,222.41	<	$2,112.25	$1,222.41[1]

Nota:
1. *De acuerdo con el artículo 28 de la LSS, el límite máximo de cotización es de 25 veces el valor de la UMA, por lo que en este caso, el patrón tendrá que presentar el aviso de modificación salarial, con fecha 1o. de enero de 2020, con un importe de $1,222.41, ya que el salario base de cotización del empleado no rebasa el límite.*

COMENTARIO

Se aplicó lo dispuesto en los artículos 27, de la LSS; y 32 del Ripaedi, los cuales señalan que se debe considerar como parte integrante del SBC cualquier cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por la prestación de sus servicios.

En este caso, los ingresos del conferencista están en función del número de asistentes a sus pláticas, por lo que sus percepciones tienen el carácter de variable.

Debido a las fechas en que impartió las conferencias, los ingresos del bimestre los obtuvo de manera espaciada; no obstante, ante la asistencia diaria a la institución para preparar sus conferencias contribuye a considerar los días de salario devengado a los naturales del bimestre, incluyendo los de descanso. Ello en virtud de que, al haber laborado seis días, el trabajador devengó el derecho a un día de descanso, mismo que también será computable para efectos del promedio bimestral, tal como lo determina el artículo 30, fracción II, de la LSS.

Para determinar el monto del aguinaldo se aplicó lo establecido en el artículo 289 de la LFT, en virtud de la variabilidad de sus percepciones.

FUNDAMENTO

Artículos 27, 28, 30 fracción II y 34 fracción II de la LSS; 289 de la LFT; 32 y 34 del Ripaedi.

CASO PRACTICO 7

Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado.

PLANTEAMIENTO

Se desea conocer el salario base de cotización de un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado.

DATOS

Generales:

- Tipo de empresa: Contratista
- Tipo de obra: Casas-habitación de interés social y medio
- Valor de la UMA supuesto para 2020: $88.38
- Salario máximo de cotización para el IMSS e Infonavit ($88.38 x 25 UMA): $2,209.50
- Modificación de salario por determinar: septiembre de 2020

Del trabajador:

- Nombre: Enrique Sánchez Hernández
- Tipo de salario: Variable
- Puesto: Maestro de obra
- Tipo de relación laboral: Permanente

DESARROLLO

1. Cálculo del importe de ingresos por unidad de obra a precio alzado, percibidos durante julio y agosto de 2020.

En julio de 2020

Concepto	Unidad de medida	Total realizado	Costo unitario	Importe total
Cepas	m	40	$25.00	$1,000.00
Pisos de cemento pulido	m^2	50	$35.00	$1,750.00
Columnas de 30 x 30 (cada columna mide 2.50 m)	m	10	$80.00	$2,000.00
Loza normal de 10 cm	m^2	90	$130.00	$11,700.00
Tabique	m	25	$35.00	$875.00

Concepto	Unidad de medida	Total realizado	Costo unitario	Importe total
Cepa para drenaje	m	30	$25.00	$750.00
Total de percepciones por unidad de obra				**$18,075.00**

En agosto de 2020

Concepto	Unidad de medida	Total realizado	Costo unitario	Importe total
Cepas	m	45	$25.00	$1,125.00
Pisos de cemento pulido	m^2	62	$35.00	$2,170.00
Columnas de 30 x 30 (cada columna mide 2.50 m)	m	15	$80.00	$1,200.00
Loza normal de 10 cm	m^2	85	$130.00	$11,050.00
Tabique	m	25	$35.00	$875.00
Cepa para drenaje	m	50	$25.00	$1,250.00
Total de percepciones por unidad de obra				**$17,670.00**

DESARROLLO

1. Cálculo de los ingresos totales del cuarto bimestre de 2020.

	Percepciones por unidad de obra en julio de 2020	$18,075.00
(+)	Percepciones por unidad de obra en agosto de 2020	17,670.00
(=)	Total de ingresos por unidad de obra percibidos en el cuarto bimestre de 2020	$35,745.00

2. Determinación del salario promedio diario.

	Total de ingresos por unidad de obra percibidos en el cuarto bimestre de 2020 (julio-agosto)	$35,745.00
(÷)	Días de salario devengado	62
(=)	Salario promedio diario	$576.53

3. Cálculo del salario base de cotización.

Salario promedio diario	Menor que	Salario máximo de cotización para el IMSS e Infonavit (UMA supuesto de 2020 $88.38 x 25)	Salario diario base de cotización
$576.53	<	$2,209.50	$576.53[1]

Nota:
1. *De conformidad con el artículo 28 de la LSS, el límite máximo de cotización es de 25 veces el valor de la UMA. En este caso, el salario promedio diario es menor a dicho límite por lo que éste será el salario base de cotización.*

COMENTARIO

En este caso se aplicó lo dispuesto por los artículos 27, de la LSS y 32 del Ripaedi, los cuales señalan que se deben considerar como parte integrante del SBC, cualquier cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por la prestación de su trabajo.

Aunque los ingresos obtenidos fueron determinados por unidad de obra, el trabajador se presentó a sus labores todos los días del bimestre, excepto los domingos por ser su día de descanso. Así, los días de salario devengado considerados para determinar el SBC son los naturales del bimestre, incluyendo los de descanso, por tratarse de un derecho devengado al haber laborado seis días.

FUNDAMENTO

Artículos 27, 28, 30 fracción II y 34 fracción II
de la LSS; 83 y 289 de la LFT; 32 y 34 del Ripaedi.

Integración del salario base de cotización con elementos mixtos

Después de analizar la forma de integrar el SBC tanto con elementos fijos como con variables, es importante comenzar el análisis del procedimiento a seguir para integrar el salario cuando éste se constituye con ambos elementos, es decir, cuando es de carácter mixto.

Hay que considerar que la integración del SBC servirá para realizar el pago de cuotas al IMSS y aportaciones al Infonavit, por lo que hay que seguir lo dispuesto por ambas legislaciones para su determinación.

Así, el artículo 30, fracción III, de la LSS, señala que: en los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables.

Asimismo, el artículo 34, fracción III, segundo párrafo, de la misma ley, señala que cuando sea de carácter mixto, el salario base se determinará dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior, entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

Por su parte, en el artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, se indica que a partir del 1o. de julio de 1997, respecto a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la ley en comento.

Las percepciones más comunes que intervienen en la determinación del salario integrado de tipo mixto son:

1. Percepciones fijas:

- **a)** Aguinaldo;
- **b)** Prima vacacional;
- **c)** Prima dominical;
- **d)** Ayuda de transporte; y
- **e)** Cualquier otra prestación de naturaleza análoga que pueda ser conocida previamente y otorgada en forma fija.

2. Percepciones variables:

- **a)** Comisiones;
- **b)** Bonos o premios de productividad;

c) Destajos;

d) Premios de puntualidad y asistencia que no cumplan con el requisito que los exime de integración, y cuyo importe se otorgue con base en un tabulador que señale un importe en función del número de días de puntualidad o asistencia acumulados; y

e) Cualquier otra prestación de naturaleza análoga que por las características de percepción no pueda ser conocida previamente y esté sujeta al trabajo que se desempeñe, etcétera.

Avisos de modificación de salario

En el caso del salario mixto, existen dos situaciones que determinan el plazo de presentación de los avisos de modificación salarial:

Elemento que se modifica	Plazo de presentación
1. Cuando se modifican los elementos fijos que integran el salario.	Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario.
2. Cuando al concluir el bimestre respectivo hay modificación en los componentes variables.	Dentro de los cinco primeros días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.

En seguida se explican algunas de las percepciones que comúnmente integran los salarios mixtos y criterios a seguir para su inclusión en cada uno de los casos.

Premios de asistencia y puntualidad

El artículo 27, fracción VII, de la LSS vigente, establece el límite de 10% del SBC para cada una de estas prestaciones y el 20 de diciembre de 2001 se adicionó el último párrafo al citado artículo para determinar que cuando el importe de estas percepciones rebase el porcentaje establecido, sólo el excedente se integrará al SBC.

Es conveniente conceder estas prestaciones mediante un porcentaje, ya que el otorgar una cantidad fija puede propiciar la integración de los excedentes en algunos trabajadores con nivel bajo de salario.

Asimismo, es importante mantener actualizados los controles de asistencia y puntualidad, puesto que en ellos se muestra el derecho de los trabajadores a recibir dichas percepciones.

El primer soporte documental que requiere la autoridad al verificar este tipo de prestaciones es el control donde se plasme el esmero de los trabajadores por asistir y llegar puntuales a sus actividades, además de las condiciones normativas establecidas al respecto en el Reglamento Interior de Trabajo.

Bonos o premios de productividad

Como su nombre lo indica, es una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios.

Al respecto, el acuerdo 77/94, emitido por el Consejo Técnico del IMSS el 9 de marzo de 1994 y dado a conocer el 11 de abril de 1994, señala que al no encontrarse excluida como integrante del salario conforme a las fracciones del entonces artículo 32, actual 27 de la LSS, esta percepción se entrega al trabajador por su trabajo, por lo que debe integrarse al SBC.

Comisiones y destajo con salario de garantía

De acuerdo con el artículo 27 de la LSS, las percepciones por comisiones y trabajo a destajo deben integrarse al SBC, como ya se indicó en el estudio referente a las percepciones de tipo variable.

Conviene observar que por sus características, las comisiones son típicas de los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, por lo que para establecer la existencia de una relación laboral habrá que atender lo dispuesto en el artículo 285 de la ley laboral.

Cuando un obrero trabaja a destajo, generalmente lo hace más aprisa que el que labora por jornada, en virtud de que el pago que las empresas otorgan a sus trabajadores se calcula en función de lo que producen.

En ambos casos, es común establecer un salario de garantía equivalente al mínimo de la zona económica respectiva, además de un porcentaje por venta efectuada –en el caso de los comisionistas–, pues aquellos deben cumplir cierto horario y realizar determinadas actividades inherentes a su puesto.

Independientemente de la manera en que se entreguen al trabajador, se considera que ambos conceptos se integran al SBC por tratarse de percepciones que se otorgan al trabajador por sus servicios, además de no encontrarse dentro de los conceptos señalados en el artículo 27 de la LSS como excluyentes de dicho salario.

Sobresueldo por suplencias

Los pagos que se hacen al trabajador como sobresueldo por suplir ausencias de otros trabajadores, son incrementos al pago normal y ordinario de su sueldo por todo el tiempo que dure la suplencia y, por tanto, esos ingresos forman parte del salario para efectos de cotización al IMSS.

Ello, por tratarse de una cantidad que se entrega al trabajador por su trabajo que incrementa el pago normal y ordinario de su sueldo, tal como lo establece el artículo 27 de la LSS.

CASO PRACTICO 8

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

PLANTEAMIENTO

Se desea calcular el salario base de cotización de trabajadores con prestaciones mínimas de ley (aguinaldo y prima vacacional) y premio por asistencia que en uno de los casos rebasa el límite establecido para exceptuarlo de integración.

DATOS

Del trabajador "A":

- Nombre: Juan Martínez Zárate
- Tipo de salario: Mixto
- Puesto: Ayudante de tesorería
- Fecha de ingreso: 21 de enero de 2019
- Salario diario: $120.00

Del trabajador "B":

- Nombre: Arcelia Montero Aguilar
- Tipo de salario: Mixto
- Puesto: Contadora
- Fecha de ingreso: 18 de enero de 2017
- Salario diario: $340.00

Prestaciones:

- Aguinaldo: 15 días
- Vacaciones: De acuerdo con la antigüedad
- Prima vacacional: 25%

En el segundo bimestre (marzo-abril) la empresa autoriza las siguientes prestaciones:

- ❑ Premio de asistencia $750.00 mensuales
- ❑ Bono de productividad
  - Marzo $1,200.00
  - Abril $1,358.30

Factores de integración proporcional:

	Trabajador "A"	**Trabajador "B"**
Aguinaldo (15 ÷ 365) x 100	4.11%	4.11%
Prima vacacional		
Trabajador "A" (6 x 25% ÷ 365) x 100	0.41%	
Trabajador "B"(10 x 25% ÷ 365) x 100		0.68%
Total	4.52%	4.79%

DESARROLLO

1. Cálculo del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo).

		Trabajador "A"	**Trabajador "B"**
	Salario diario	$120.00	$340.00
(x)	Factor de integración proporcional de la gratificación anual (aguinaldo)	4.11%	4.11%
(=)	Importe diario de la gratificación anual (aguinaldo)	$4.93	$13.97

2. Determinación del importe diario de la prima vacacional.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	Salario diario	$120.00	$340.00
(x)	Factor de integración proporcional de la prima vacacional	0.41%	0.68%
(=)	Importe diario de la prima vacacional	$0.49	$2.31

3. Procedimiento para determinar el importe del bono de productividad que se integrará al salario base de cotización.

	Importe del bono de productividad en marzo	$1,200.00
(+)	Importe del bono de productividad en abril	1,358.30
(=)	Monto bimestral del bono de productividad	2,558.30
(÷)	Número de días de salario devengado en el segundo bimestre	61
(=)	Importe promedio diario del bono de productividad	$41.94[1]

Nota:
1. *A los dos trabajadores se les otorgó el mismo importe de bono de productividad, por lo que a ambos se les integrará al salario base de cotización la misma cantidad por este concepto.*

4. Cálculo del salario base de cotización previo al otorgamiento del premio por asistencia.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	Salario diario	$120.00	$340.00
(+)	Importe diario de la gratificación anual (aguinaldo)	4.93	13.97
(+)	Importe diario de la prima vacacional	0.49	2.31
(+)	Importe diario del bono de productividad	41.94	41.94
(=)	Importe total del salario base de cotización	$167.36	$398.22

5. Procedimiento para determinar si hay excedente de premio por asistencia que debe integrarse al salario base de cotización.

a) *Determinación de 10% del salario base de cotización que otorga la exclusión al premio por asistencia.*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	Importe total del salario base de cotización	$167.36	$398.22
(x)	Porcentaje que otorga la exclusión del premio por asistencia	10%	10%
(=)	Importe máximo de premio por asistencia	$16.74	$39.82

b) *Cálculo del importe diario de premio por asistencia otorgado a los trabajadores.*

	Importe bimestral del premio por asistencia ($750.00 x 2)	$1,500.00
(÷)	Número de días del segundo bimestre	61
(=)	Importe diario del premio por asistencia	$24.59[1]

Nota:
1. *A los dos trabajadores se les otorgó la misma cantidad de premio por asistencia.*

c) *Comparación para determinar si procede integrar el premio por asistencia al salario base de cotización.*

Premio por asistencia otorgado a los trabajadores		10% del salario base de cotización	Requisito de exclusión establecido en el artículo 27, fracción VII, de la LSS
$24.59, por día	Mayor que >	$16.74	Al rebasar el 10% del SBC, procede a integrar el excedente del premio por asistencia
$24.59, por día	Menor que <	$39.82	Al no rebasar el 10% del SBC, no es integrable el premio por asistencia

d) *Determinación de excedentes de premio por asistencia integrables al salario base de cotización.*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	Premio por asistencia otorgado diariamente a los trabajadores	$24.59	$24.59
(–)	Límite máximo no sujeto a integración (10% del salario base de cotización)	16.74	39.82
(=)	Excedente integrable al salario base de cotización	$7.85	$0.00

6. Determinación del salario diario base de cotización con elementos fijos y variables, después de integrar el premio por asistencia.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	Importe del salario base de cotización	$167.36	$398.22
(+)	Importe diario del premio por asistencia	7.85	0.00
(=)	Importe total del salario base de cotización	$175.21	$398.22

COMENTARIO

Se integró al SBC, el excedente del premio por asistencia, al no cumplir el requisito de excepción establecido en el artículo 27, fracción VII, de la LSS, aplicando lo dispuesto en el último párrafo del mismo artículo.

Nótese que el premio de asistencia fue otorgado mediante una cantidad fija por lo que para el trabajador que percibe un salario más alto, el límite de exclusión se ve diluido, mientras que para el que obtiene un salario inferior, el premio sí tiene impacto. Por ello es conveniente conceder este tipo de prestaciones de manera proporcional, a fin de no perjudicar a los empleados con nivel bajo de salario.

En el caso del bono de productividad, al ser una cantidad que se debe integrar totalmente al salario, se dividió entre el número de días de salario devengado del bimestre para obtener el promedio diario de la prestación.

Se utilizaron factores cuando la naturaleza de la percepción lo permite, como en el caso del aguinaldo y la prima vacacional.

FUNDAMENTO

Artículo 27, fracción VII, 29, 30, fracción III y 32
de la LSS; 29, fracción II de la Linfonavit; 32 y 34, fracción III, del Ripaedi.

CASO PRACTICO 9

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

PLANTEAMIENTO

Se desea conocer el importe del salario base de cotización a reportar al IMSS en julio de 2020 de un trabajador que obtiene percepciones fijas (las mínimas de ley y vales de despensa) y variables (ingresos por labores a destajo).

DATOS

Generales:

❑ Valor de la UMA supuesto para 2020	$88.38
❑ Despensa	
Importe de despensa no integrable al salario base de cotización (artículo 27, fracción VI, de la LSS)	
• Diario ($88.38 x 40%)	$35.35
• Mensual ($35.35 x 30 días)	$1,060.50

Del trabajador:

❑ Nombre	Jesús Ortega Alemán
❑ Tipo de salario	Mixto
❑ Puesto	Cardador textil
❑ Fecha de ingreso	8 de febrero de 2016
❑ Salario mensual de garantía	$2,550.00
❑ Días de ausencia amparados por incapacidad médica por enfermedad general	3

Prestaciones:

❑ Gratificación anual (aguinaldo)	15 días
❑ Vacaciones	12 días
❑ Prima vacacional	25%
❑ Vales de despensa, 15% del salario mensual de garantía ($2,550.00 x 15%)	$382.50

- Percepciones por destajo del tercer bimestre de 2020 ($1.95 por pieza adicional a la producción programada)
  - Mayo (1,500 piezas adicionales x $1.95) $2,925.00
  - Junio (880 piezas adicionales x $1.95) $1,716.00

Factores de integración proporcional:

❑ Gratificación anual (aguinaldo) (15 ÷ 365) x 100	4.11%
❑ Prima vacacional [(12 x 25%) ÷ 365] x 100	0.82%
❑ Total	4.93%

DESARROLLO

1. Determinación del salario integrado fijo.

a) *Cálculo del salario cuota diaria.*

	Salario mensual	$2,550.00
(÷)	Número de días del mes	30[1]
(=)	Salario cuota diaria	$85.00

Nota:
1. *Se dividió entre 30 días, en virtud de lo establecido en el artículo 29, fracción II, de la LSS.*

b) *Determinación del importe diario de gratificación anual (aguinaldo).*

	Salario diario	$85.00
(x)	Factor de integración proporcional de la gratificación anual	4.11%
(=)	Importe diario de la gratificación anual	$3.49

c) *Cálculo del importe diario de la prima vacacional.*

	Salario diario	$85.00
(x)	Factor de integración proporcional de la prima vacacional	0.82%
(=)	Importe diario de la prima vacacional	$0.70

d) *Determinación del importe mensual de vales de despensa integrable al salario base de cotización.*

	Importe mensual de los vales de despensa otorgados por el patrón	$382.50
(–)	Percepción mensual exenta de integración	1,060.50
(=)	Importe mensual de vales de despensa que integran al salario	$0.00

e) *Cálculo del salario integrado fijo.*

	Salario cuota diaria	$85.00
(+)	Importe diario de la gratificación anual	3.49
(+)	Importe diario de la prima vacacional	0.70
(+)	Importe diario integrable de los vales de despensa	0.00
(=)	Salario integrado fijo	$89.19

2. Determinación del salario variable.

a) *Cálculo del importe promedio diario de percepciones por destajo.*

	Importe de percepciones por destajo de mayo	$2,925.00
(+)	Importe de percepciones por destajo de junio	1,716.00
(=)	Importe total de las percepciones por destajo	4,641.00
(÷)	Número de días de salario devengado (61– 3)	58
(=)	Importe promedio diario de las percepciones por destajo (salario variable)	$80.02

3. Cálculo del salario diario base de cotización mixto.

	Salario integrado fijo	$89.19
(+)	Salario diario variable	80.02
(=)	Salario diario base de cotización mixto	$169.21

COMENTARIO

En este caso, se analizó la integración del salario mixto de un trabajador que percibe un salario de garantía como fijo más las prestaciones mínimas de ley, incluyendo además como variables las percepciones por concepto de destajos que se otorgan en función de lo producido adicionalmente al programa asignado; esta característica indica que la percepción no puede ser conocida previamente, ya que dependerá de la capacidad productiva del trabajador.

Para determinar el monto del sueldo variable diario se consideró el número de días de salario devengado por lo que al número de días naturales del bimestre se le restaron los tres días de ausencia ocurridos en junio.

Para determinar el salario fijo se utilizaron factores de integración previamente elaborados para simplificar el procedimiento.

FUNDAMENTO

Artículos 27, 29 y 30, fracción III de la LSS;
66, 67 y 68 de la LFT; 32 y 34, fracción III, del Ripaedi.

Integración del salario base de cotización con tiempo extraordinario

Para abordar el tema de las horas extras y su integración al SBC para efectos del IMSS, y por consiguiente del Infonavit, es necesario dar seguimiento al proceso laboral que conducirá a la prolongación de las horas de trabajo.

El punto de partida es la jornada de trabajo, definida por la LFT como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para realizar las labores que se le encomienden (artículo 58).

La LFT presenta varias modalidades de jornada laboral, dependiendo del horario y duración del trabajo, las cuales son:

1. Diurna. Aquella cuyas labores se realizan entre las 6:00 y 20:00 horas, la cual será de ocho horas como máximo;
2. Nocturna. Es la establecida entre las 20:00 y 6:00 horas, sin exceder de siete horas; y
3. Mixta. Cuando se establecen horarios que comprenden ambas jornadas (diurna y nocturna). En este caso, la duración máxima será de 7.5 horas, cuidando que las horas que abarque del periodo nocturno sean inferiores a 3.5 horas, de lo contrario se refutará jornada nocturna.

Ahora bien, cuando la jornada de trabajo se prolonga, sea cual sea su modalidad, sobre todo por motivos de trabajo, se da inicio a la llamada jornada extraordinaria, mejor conocida como horas extras.

En la ley laboral se contemplan las variantes del tiempo extraordinario siguientes:

1. La establecida en el artículo 65 de la LFT, cuando en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la fuente de trabajo, la jornada se deba prolongar por el tiempo indispensable para evitar esos males.

   La retribución para estas horas de trabajo será una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las de la jornada ordinaria, es decir, se pagarán en forma sencilla.

2. El artículo 66 indica que la jornada de trabajo también podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, pero sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

   Así, el límite para laborar horas extras se establece; en primer lugar, en función del número de horas a la semana; y luego, en función del número de días a la semana que también es de tres días como máximo.

En cuanto a la forma en que se pagarán estas horas, el artículo 67 de la LFT dispone que las horas de trabajo extraordinario serán retribuidas con un 100% más del salario correspondiente a las horas de la jornada, es decir, se pagarán dobles.

3. Finalmente, el artículo 68 de la misma ley laboral, señala que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obligará al patrón a pagar un 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada, o sea un salario triple.

Si bien, en el artículo 68 de la LFT se dispone que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana se pagará triple, lo ideal y efectivamente sancionador sería aclarar que esas nueve horas se derivan precisamente del máximo permitido por el artículo 66 de la misma ley, de tres horas diarias, tres veces por semana. Sin embargo, considerando que son disposiciones independientes, debe entenderse que para efectos del pago doble sólo se contarán las primeras nueve horas mientras que las excedentes se pagarán al triple, independientemente de la sanción que corresponda por no respetar los límites del artículo 66.

Los patrones que violen las disposiciones establecidas en el artículo 68, es decir, que prolonguen el tiempo extraordinario por más de 9 horas a la semana, se harán acreedores a una sanción pecuniaria por el equivalente de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA (artículo 1000 de la LFT).

En cuanto a la integración de este concepto al SBC para efectos del IMSS, el artículo 27, fracción IX, de la LSS, establece como excluyente de integración al tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT.

Ello nos remite al artículo 66 de la LFT, el cual indica que podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

De lo anterior se desprende que:

1. El periodo de cómputo del tiempo extraordinario será de una semana.

2. No se integrará al SBC el tiempo extraordinario, cuando:

- **a)** No exceda de tres horas diarias; y
- **b)** No exceda de tres veces en una semana.

El último párrafo del artículo 27 de la LSS señala que en caso de que la prestación otorgada por el patrón rebase los límites establecidos, se integrará al SBC el excedente.

Por tanto, se concluye que el tiempo extraordinario que esté fuera de los máximos permitidos por la ley laboral, automáticamente formará parte del salario, como sigue:

Dentro de los márgenes, es decir, tres horas, tres veces a la semana.	No integra al SBC.
Fuera de los márgenes, o sea el excedente (en horas o en veces).	Sí integra al SBC.

Tal procedimiento implica la obligación patronal de establecer un estricto control sobre el tiempo extra por trabajador, por día y semana.

En conclusión, hay que distinguir en todo momento que el procedimiento de integración es independiente del cómputo de horas que se pagarán al doble o al triple, por lo que para cada proceso se considerarán los límites que correspondan.

Para establecer la diferencia, en seguida se muestra la manera de remunerar las horas extras, observando las reglas siguientes:

1. El cómputo es por semana.

2. Si se laboran nueve horas en una semana, éstas se retribuirán con un pago doble.

3. Si se laboran más de nueve horas en una semana, éstas se retribuirán con un pago triple.

Semanas	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Pago doble	Pago triple
Primera	4	2	5			9	2
Segunda	3	2	3			8	0
Tercera	1	3	3	2	6	9	6

Lo anterior, en términos del artículo 67, segundo párrafo, de la LFT, las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada; esto es, un pago doble.

Por su parte, el artículo 68 de la LFT prevé lo siguiente:

> *Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.*
>
> *La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.*

Ello indica que al haber un excedente de nueve horas en una semana, obliga al patrón a realizar un pago triple.

CASO PRACTICO 10

Determinación del salario mixto de un trabajador con prestaciones superiores a las de ley (prima vacacional y aguinaldo), además de percepciones por tiempo extra.

PLANTEAMIENTO

Se desea conocer el salario base de cotización mixto de un trabajador que percibe prestaciones superiores a las de ley (prima vacacional y aguinaldo), incluyendo percepciones por tiempo extra esporádico que se deberá integrar al SBC para efectos del IMSS e Infonavit.

DATOS

Generales:

❑ Modificación de salario por determinar	septiembre de 2020
❑ Tipo de salario	Mixto

Del trabajador:

❑ Nombre	José Luis Cortés Estrada
❑ Antigüedad	2 años
❑ Jornada nocturna	7 horas
❑ Sueldo mensual	$4,500.00
❑ Salario cuota diaria (artículo 29, fracción II) $ 4,500.00 ÷ 30	$150.00

Prestaciones:

❑ Aguinaldo	20 días
❑ Vacaciones	12 días
❑ Prima vacacional	30%

Factores de integración proporcional:

❑ Gratificación anual (aguinaldo) (20 ÷ 365) x 100	5.48%
❑ Prima vacacional [(12 x 30%) ÷ 365] x 100	0.99%
❑ Total	6.47%

Horas de tiempo extra trabajado durante julio y agosto de 2020:

En julio de 2020

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total
Primera	0	0	0	5	1	6
Segunda	1	1	1	1	1	5
Tercera	3	0	5	2	0	10
Cuarta	3	3	0	3	4	13
Total	**7**	**4**	**6**	**11**	**6**	**34**

En agosto de 2020

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total
Primera	0	0	0	4	4	8
Segunda	0	3	1	5	0	9
Tercera	3	2	3	3	2	13
Cuarta	0	1	3	3	3	10
Quinta	0	3	2	3	0	8
Total	**3**	**9**	**9**	**18**	**9**	**48**

DESARROLLO

1. Cálculo del importe del salario integrado fijo.

a) *Determinación del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo).*

	Importe del salario cuota diaria	$150.00
(x)	Factor fijo del aguinaldo	5.48%
(=)	Importe diario del aguinaldo	$8.22

b) *Cálculo del importe diario de la prima vacacional.*

	Importe del salario cuota diaria	$150.00
(x)	Factor fijo de la prima vacacional	0.99%
(=)	Importe diario de la prima vacacional	$1.48

c) *Determinación del salario integrado fijo.*

	Importe del salario cuota diaria	$150.00
(+)	Importe diario del aguinaldo	8.22
(+)	Importe diario de la prima vacacional	1.48
(=)	Salario integrado fijo	$159.70

2. Cálculo del salario variable.

a) *Determinación del importe a pagar por hora de tiempo extra doble.*

	Importe del salario cuota diaria	$150.00
(÷)	Número de horas de la jornada nocturna	7
(=)	Importe del salario por hora	21.43
(x)	Pago doble por tiempo extra, que no excede de nueve horas	2
(=)	Importe por hora de tiempo extra doble	$42.86

b) *Cálculo del importe a pagar por hora de tiempo extra triple.*

	Importe del salario cuota diaria	$150.00
(÷)	Número de horas de la jornada nocturna	7
(=)	Importe del salario por hora	21.43
(x)	Pago triple por tiempo extra que no excede de nueve horas	3
(=)	Importe por hora de tiempo extra triple	$64.29

c) *Determinación de horas integrables y exentas en julio de 2020.*

							Horas	
Semana	**L**	**M**	**M**	**J**	**V**	**Total**	**No integrables (dentro de los límites)**	**Sí integrables (excedentes)**
Primera	0	0	0	5	1	6	4	2[1]
Segunda	1	1	1	1	1	5	3	2[2]
Tercera	3	0	5	2	0	10	8	2[3]
Cuarta	3	3	0	3	4	13	9	4[4]
Total	**7**	**4**	**11**	**11**	**6**	**39**	**24**	**10[2]**

Notas:

1. *La primera semana se cumplió con la regla de laborar tiempo extra sólo tres días; no obstante, no se respetó el límite de horas (tres por día), por lo que las dos horas excedentes del miércoles serán integradas al SBC.*

2. *En la segunda semana, entre lunes y miércoles se agotó el límite de tres veces, por lo que aun cuando el número de horas extras fue menor a nueve, las dos últimas horas deben integrarse al SBC.*

3. *En la tercera semana, el miércoles se rebasó el número de horas que se pueden laborar por día, a pesar de haber cumplido con el número de veces en la semana.*

4. *Entre lunes y jueves de la cuarta semana se cubrió el límite, laborando tres horas extras en tres días, por lo que el excedente de cuatro horas laboradas el viernes deberán formar parte del SBC, tal como lo establece el artículo 27 de la LSS.*

d) *Cálculo del importe a pagar por las horas integrables y exentas en julio de 2020.*

Semana	Horas no integrables (dentro de los límites)	Pago doble $42.86	Pago triple $64.29	Importe total	Horas sí integrables (excedentes)	Pago doble $42.86	Pago triple $64.29	Importe total
Primera	4	4	–	$171.44	2	2	–	$85.72
Segunda	3	3	–	128.58	2	2	–	85.72
Tercera	8	8	–	342.88	2	1	1	107.15
Cuarta	9	9	–	385.74	4	–	4	257.16
Total	**27**	**24**	**–**	**$1,028.64**	**12**	**6**	**5**	**$535.75**

Nota:
En todos los casos se consideró que las primeras nueve horas laboradas en la semana se pagarán al doble (artículo 67 de la LFT), mientras que las horas que excedan se pagan al triple, tal como lo dispone el artículo 68 de la LFT.

e) *Determinación de horas integrables y exentas en agosto de 2020.*

							Horas	
Semana	**L**	**M**	**M**	**J**	**V**	**Total**	**No integrables (dentro de los límites)**	**Sí integrables (excedentes)**
Primera	0	0	0	4	4	8	6	2[1]
Segunda	0	3	1	5	0	9	7	2[2]
Tercera	3	2	3	3	2	13	8	5[3]
Cuarta	0	1	3	3	3	10	7	3[4]
Quinta	0	3	2	3	0	8	8	0[5]
Total	**3**	**9**	**9**	**18**	**9**	**48**	**36**	**12**

Notas:
1. *En la primera semana no se rebasó el número de veces permitido por la LFT para laborar tiempo extraordinario; no obstante, en los dos días se sobrepasó el límite de tres horas que permite la misma ley.*
2. *En la segunda semana igualmente se respetó el límite de tres veces, aunque el último día se superó el límite de tres horas que admite la ley.*
3. *Aun cuando en la tercera semana no se excedió el límite de tres horas permitidas por la ley laboral, sí se superó el máximo de tres veces a la semana, por lo que las cinco horas laboradas en jueves y viernes serán integradas al SBC.*
4. *Entre martes y jueves de la cuarta semana se cubrieron las tres veces que se puede laborar tiempo extra, por lo que las tres horas del viernes tendrán que integrarse al SBC.*
5. *Por la quinta semana no se integrarán horas extras al SBC, en virtud de que no se excedieron los límites dispuestos en la LFT (tres horas, tres veces a la semana).*

f) *Cálculo del importe a pagar por las horas integrables y exentas en agosto de 2019.*

Semana	Horas no integrables (dentro de los límites)	Pago doble $42.86	Pago triple $64.29	Importe total	Horas sí integrables (excedentes)	Pago doble $42.86	Pago triple $64.29	Importe total
Primera	6	6	–	$257.16	2	2	–	$85.72
Segunda	7	7	–	300.02	2	2	–	85.72
Tercera	8	8	–	342.88	5	1	4	300.02
Cuarta	7	7	–	300.02	3	2	1	150.01
Quinta	8	8	–	342.88	–	–	–	–
Total	**36**	**36**	**–**	**$1,542.96**	**12**	**7**	**5**	**$621.47**

Nota:
En todos los casos se consideró que las primeras nueve horas se pagarán al doble (artículo 67 de la LFT), mientras que las horas que excedan se pagan al triple, tal como lo dispone el artículo 68 de la LFT.

g) *Determinación de la percepción variable por concepto de horas extras, que se integrará al SBC.*

	Importe de horas extras integrables en julio de 2020	$535.75
(+)	Importe de horas extras integrables en agosto de 2020	621.47
(=)	Importe total integrable de horas extras	1,157.22
(÷)	Número de días del cuarto bimestre de 2020	62
(=)	Promedio diario por horas extras integrable al SBC (salario diario variable)	$18.66

3. Cálculo del salario base de cotización mixto por comunicar en septiembre de 2020.

	Salario diario integrado fijo	$159.70
(+)	Salario diario variable	18.66
(=)	Salario diario base de cotización mixto	$178.36

COMENTARIO

El tiempo extraordinario es uno de los conceptos más controversiales, sin embargo, el artículo 27, fracción IX, de la LSS indica los márgenes de exención, con apoyo en el artículo 66 de la LFT, debiendo considerar que en el momento en que se sobrepasen los límites autorizados (tres horas, tres veces por semana), el excedente será sujeto de integración como una percepción variable que va a modificar el SBC. Para tal efecto, se aplicará lo establecido en el artículo 30, fracción II, de la LSS; además de presentar el aviso de modificación correspondiente dentro de los primeros cinco días hábiles de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.

Es importante mencionar que para determinar la integración no es válido elegir la mejor opción o los días de la semana que resulten más convenientes para integrar, ya que el límite establecido por la LFT, se deberá agotar conforme se vaya presentando la incidencia, es decir, en forma cronológica.

FUNDAMENTO

Artículos 27, 29 y 30, fracción III de la LSS;
66, 67 y 68 de la LFT; 29, fracción II, de la Linfonavit; 32 y 34 del Ripaedi.

Como parte de las obligaciones que en calidad de empleadores adquieren las empresas, se encuentra la determinación y entero de las cuotas obrero-patronales con las cuales, y junto con la aportación del gobierno federal, se financian los servicios de seguridad social que otorga el IMSS a los trabajadores, ya que si bien el patrón es responsable de procurar la salud de estos durante el desempeño de sus actividades, subroga dicho deber al instituto.

Así, para que el IMSS proporcione la protección a la salud de los trabajadores mediante el otorgamiento de la asistencia médica y las prestaciones en dinero que comprende cada ramo de seguro (riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales) previsto en la LSS, se requiere la aportación del gobierno federal, el sector patronal y obrero, en la proporción que le sea aplicable. De ahí que las tasas de financiamiento correspondientes a cada ramo de seguro se encuentren específicamente separadas en la ley.

En este orden de ideas, los patrones, para llevar a cabo la labor de determinar las cuotas de seguridad social a su cargo y las que les corresponde cubrir a los trabajadores a su servicio, deben contar con los datos actualizados de cada empleado en cuanto a las modificaciones que ha sufrido el SBC y las faltas o ausencias justificadas ocurridas, a fin de que tales incidencias sean consideradas en el cálculo de las cuotas.

De tal manera que al recaer en el patrón la obligación de retener las cuotas, se alude que será él quien asuma las consecuencias que deriven por no realizar la retención o el entero, en su carácter de responsable solidario, conforme al artículo 6o., párrafo quinto, del CFF, que a la letra expresa:

> **II.** . . . . . .
>
> *En el caso de contribuciones que se deben pagar mediante retención, aun cuando quien deba efectuarla no retenga o no haga pago de la contraprestación relativa, el retenedor estará obligado a enterar una cantidad equivalente a la que debió haber retenido.*
>
> . . . . . .

Al respecto, el artículo 38, segundo párrafo, de la LSS, aclara que: “cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas quedando las restantes a su cargo”.

Pese a lo anterior, existen dos casos en que se exceptúa al patrón de realizar la retención de las cuotas obreras, de acuerdo con los artículos 23, segundo párrafo y 36 de la LSS, a saber:

1. Cuando el contrato colectivo de trabajo señale prestaciones iguales a las establecidas por la LSS, tal es el caso de los subsidios por incapacidad.

2. Cuando el trabajador obtenga como remuneración el salario mínimo general.

Por tanto, si bien el SUA realiza el cálculo automático de las cuotas, es necesario realizar las operaciones para confirmar si el descuento realizado a los trabajadores es correcto.

CASO PRACTICO 11

Determinación de las cuotas obreras que los patrones retendrán, a partir de la primera quincena de enero de 2020, a los trabajadores a su servicio.

PLANTEAMIENTO

La empresa "Textiles finos, SA de CV" requiere conocer el monto que retendrá a sus trabajadores por concepto de cuotas obreras por enterar al IMSS, correspondientes a la primera quincena de enero de 2020.

DATOS

Generales:

❑ Salario mínimo general supuesto para 2020	$112.95
❑ Valor de la UMA en enero de 2020	$84.49[1]
❑ Salario máximo de cotización para los seguros de enfermedades y maternidad, invalidez y vida, y para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez (25 UMA: $84.49[1] x 25)	$2,112.25

Nota:
1. *Debe recordarse que el 10 de enero de 2019 se publicó en el DOF el valor diario de la UMA para 2019 es de $84.49, vigente del 1o. de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020.*

Porcentajes de descuento de los trabajadores

Seguro	Cuota del trabajador	
	Sobre el SMG	Sobre el SBC
❑ Enfermedades y maternidad	0.40% sobre la diferencia del SBC – 3 UMA	
Prestaciones en especie cuota adicional por trabajadores con SBC superior a tres UMA, porcentaje vigente a partir del 1o. de enero de 2020 (artículos 106, fracción II y decimonoveno transitorio, de la LSS: 0.56% – 0.16%)		
Prestaciones en especie pensionados y sus beneficiarios (artículo 25 de la LSS)		0.375%
Prestaciones en dinero (artículo 107, fracción II, de la LSS)		0.250%
Total		0.625%
❑ Invalidez y vida (artículo 147 de la LSS)		0.625%
❑ Ramos de cesantía en edad avanzada y vejez (artículo 168, fracción II, de la LSS)		1.125%

Aplicación de las ausencias e incapacidades

Ramo de seguro	Ausencias injustificadas (artículo 31, fracción I, de la LSS)	Incapacidades médicas (artículo 31, fracción IV, de la LSS)
Enfermedades y maternidad	No se descuentan	Sí se descuentan
Invalidez y vida	Sí se descuentan	Sí se descuentan
Cesantía en edad avanzada y vejez	Sí se descuentan	Sí se descuentan

Del trabajador "A":

- ❑ Salario diario $112.95
- ❑ Factor de integración para el primer año de trabajo con prestaciones mínimas de ley 1.0452
- ❑ Salario diario integrado reportado al IMSS $118.05
- ❑ Días trabajados en la quincena 15

Del trabajador "B":

- ❑ Salario diario $315.00
- ❑ Factor de integración para el cuarto año de trabajo con prestaciones mínimas de ley 1.0493
- ❑ Salario diario integrado reportado al IMSS $330.53
- ❑ Días trabajados en la quincena 10
- ❑ Inasistencias injustificadas (faltas) 2
- ❑ Inasistencias justificadas (incapacidad número JK425862) 3

Del trabajador "C":

- ❑ Salario diario $2,300.00
- ❑ Factor de integración para el tercer año de trabajo con prestaciones mínimas de ley 1.0479
- ❑ Salario diario integrado reportado al IMSS $2,410.17
- ❑ Días trabajados en la quincena 13
- ❑ Inasistencias injustificadas (faltas) 2

DESARROLLO

1. Determinación de las cuotas obreras para el seguro de enfermedades y maternidad.

a) *Cálculo del SBC para el seguro de enfermedades y maternidad.*

	Salario diario integrado	**Mayor o menor que**	**Salario máximo de cotización en el seguro de enfermedades y maternidad[1] (UMA en enero de 2020 $84.49[2] x 25)**	**SBC para el seguro de enfermedades y maternidad**
Trabajador "A"	$118.05	<	$2,112.25	$113.05
Trabajador "B"	$330.53	<	$2,112.25	$330.53
Trabajador "C"	$2,410.17		$2,112.25	$2,112.25

Notas:
1. *Según el artículo 28 de la LSS, el límite máximo de cotización es el importe equivalente a 25 veces el valor de la UMA. Por ello, el salario diario integrado de los trabajadores que exceda este límite, se ajustará al importe equivalente a 25 veces el valor de la UMA tanto para presentar el aviso al IMSS como para determinar la base de cotización, correspondiente al seguro de enfermedades y maternidad.*
2. *Debe recordarse que el 10 de enero de 2019 se publicó en el DOF el valor diario de la UMA para 2019 es de $84.49, vigente del 1o. de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020.*

b) *Determinación de la cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional).*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad	$118.05	$330.53	$2,112.25
(–)	Importe de tres UMA ($84.49 x 3)	253.47	253.47	253.47
(=)	Excedente de tres UMA	0.00	76.53	1,858.78
(x)	Días por considerar en la quincena	15	12[1]	15[1]
(=)	SBC quincenal	0.00	918.36	27,881.70
(x)	Porcentaje (artículo 106, fracción II, de la LSS)[2]	0.40%	0.40%	0.40%
(=)	Cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional)	$0.00	$3.67	$111.53[1]

Notas:
1. *El artículo 31, fracción I, de la LSS, establece que cuando existan ausencias del trabajador durante periodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se pagará por dichos lapsos sólo el seguro de enfermedades y maternidad (trabajador "C"), por lo cual sólo podrán ser descontadas las ausencias cubiertas con incapacidad como en el caso del trabajador "B".*
2. *De acuerdo con el artículo decimonoveno transitorio, párrafo segundo, de la LSS, publicada el 21 de diciembre de 1995, la tasa de 2.00% a que se refiere el artículo 106, fracción II, del mismo ordenamiento, se reducirá 0.16% cada año. Estas modificaciones comenzaron en 1999 y terminaron en 2008, según el artículo segundo del Decreto por el que se reforma el párrafo primero del artículo primero transitorio de la LSS, vigente a partir del 1o. de julio de 1997, el cual señala que los artículos transitorios relacionados con la entrada en vigor de dicha ley, se extendieron por un periodo de seis meses para guardar congruencia con el nuevo ordenamiento puesto en práctica.*

c) *Cálculo de la cuota obrera por las prestaciones en especie para pensionados y prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad.*

		Trabajador "A"	**Trabajador "B"**	**Trabajador "C"**
	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad	$118.05	$330.53	$2,112.25
(x)	Días por considerar en la quincena	15	12	15
(=)	SBC quincenal	1,770.75	3,966.36	31,683.75
(x)	Total de los porcentaje para prestaciones en especie-pensionados (artículo 25 de la LSS) y prestaciones en dinero (0.25 + 0.375%)	0.625%	0.625%	0.625%
(=)	Cuota obrera por las prestaciones en especie para pensionados y prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad	$11.07	$24.79	$198.02

d) *Determinación del total de las cuotas obreras para el seguro de enfermedades y maternidad.*

		Trabajador "A"	**Trabajador "B"**	**Trabajador "C"**
	Cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional)	$0.00	$3.67	$111.53
(+)	Cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-pensionados y prestaciones en dinero)	11.07	24.79	198.02
(=)	Total de cuotas obreras para el seguro de enfermedades y maternidad	$11.07	$29.05	$309.55

2. Cálculo de la cuota obrera para el seguro de invalidez y vida y el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez.

a) *Determinación del salario diario de cotización para el seguro de invalidez y vida y el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez.*

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización para los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez (UMA en enero de 2020 $84.49[2] x 25)[1]	SBC para los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez
Trabajador "A"	$118.05	<	$2,112.25	$118.05
Trabajador "B"	$330.53	<	$2,112.25	$330.53
Trabajador "C"	$2,410.17		$2,112.25	$2,112.25[3]

Notas:
1. *En términos del artículo vigesimoquinto transitorio, párrafo segundo, de la LSS, publicada en el DOF el 21 de diciembre de 1995, a partir de la entrada en vigor de tal ordenamiento, el límite del SBC para el seguro de invalidez y vida, así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez será de 15 veces el SMG, mismo que aumentará en un salario mínimo por año subsecuente hasta llegar a 25 en 2008. Así, desde el 1o. de julio de 2008, se aplican 25 veces el SMG, actual valor de la UMA.*
2. *Debe recordarse que el 10 de enero de 2019 se publicó en el DOF el valor diario de la UMA para 2019 es de $84.49, vigente del 1o. de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020.*
3. *El salario diario integrado de los trabajadores que exceda el límite establecido en dicho artículo, se ajustará al importe equivalente a 25 veces el valor de la UMA, como el SBC del trabajador "C" rebasa el límite máximo, el cálculo se hará considerando dicho límite.*

b) *Cálculo de la cuota obrera para el seguro de invalidez y vida.*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para el seguro de invalidez y vida	$118.05	$330.53	$2,112.25
(x)	Días por considerar en la quincena	15	10[1]	13[1]
(=)	SBC quincenal	1,770.75	3,305.30	27,459.25
(x)	Porcentaje (artículo 147 de la LSS)	0.625%	0.625%	0.625%
(=)	Cuota obrera para el seguro de invalidez y vida	$11.07	$20.66	$171.62

Nota:
1. *Según el artículo 31 de la LSS, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales en este seguro por faltas injustificadas o por incapacidades médicas expedidas por el IMSS (trabajadores "B" y "C").*

c) *Determinación de la cuota obrera para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	$118.05	$330.53	$2,112.25
(x)	Días por considerar en la quincena	15	10[1]	13[1]
(=)	SBC quincenal	1,770.75	3,305.30	27,459.25
(x)	Porcentaje (artículo 168, fracción II, de la LSS)	1.125%	1.125%	1.125%
(=)	Cuota obrera para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	$19.92	$37.18	$308.92

Nota:
1. *Conforme al artículo 31 de la LSS, las ausencias de los trabajadores por faltas injustificadas o incapacidades médicas expedidas por el IMSS no son sujetas de cotización en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, tal es el caso de los trabajadores "B" y "C".*

3. Determinación del total de cuotas por retener, correspondientes a la primera quincena de enero de 2020.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Cuotas obreras para el seguro de enfermedades y maternidad	$11.07	$29.05	$309.55
(+)	Cuota obrera para el seguro de invalidez y vida	11.07	20.66	171.62
(+)	Cuota obrera para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	19.92	37.18	308.92
(=)	Total de cuotas obreras por retener, correspondientes a la primera quincena de enero de 2020	$0.00[1]	$86.89	$790.09

Nota:
1. *Tratándose de trabajadores con salario mínimo, de acuerdo con el artículo 36 de la LSS, corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para estos; de ahí que en el caso del trabajador "A" no se retendrá el importe de las cuotas obreras, de manera que sólo se efectuó el cálculo, a fin de conocer el importe que será asumido por el empleador.*

COMENTARIO

Se ejemplifica el procedimiento a seguir para determinar la retención de cuotas de trabajadores que durante el periodo quincenal de labores presentan ausencias justificadas e injustificadas, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31 de la LSS.

Recuérdese la obligación patronal de asumir las cuotas obreras de los trabajadores a su servicio que perciben como cuota diaria el salario mínimo, ya que según el artículo 97 de la LFT, están prohibidos los descuentos a los empleados con dicha percepción, salvo en los casos referidos en el citado precepto.

Asimismo, el artículo 36 de la LSS establece que corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban, como cuota diaria, el salario mínimo.

FUNDAMENTO

Artículos 25, 28, 31, 36, 38, 106, 107, 147, 168 de la LSS;
97 de la LFT.

CASO PRACTICO 12

Aplicación del descuento de la cuota obrera en el salario nominal de los trabajadores.

PLANTEAMIENTO

La empresa "Textiles finos, SA de CV", a fin de completar el proceso de retención de las cuotas obreras, requiere saber cómo realizar la aplicación de estos descuentos, a partir de la primera quincena de enero de 2020, en el salario de cada uno de sus empleados.

DATOS

Generales

- ❑ Periodo — Nómina correspondiente a la 1a. quincena de enero de 2020
- ❑ Días de descanso — Domingo

	Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
Salario cuota diaria	$102.68	$315.00	$2,300.00
Ausencias justificadas (incapacidad número JK425862)	0	3	0
Ausencias injustificadas (faltas)	0	2	2

DESARROLLO

1. Determinación de las incidencias en la quincena.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Total de días de la quincena	15	15	15
(–)	Días de descanso (domingos)	2	2	2
(=)	Días laborables	13	13	13
(–)	Incapacidades y faltas	0	5	2
(=)	Días realmente trabajados en la quincena	13	8	11

2. Cálculo de los ingresos por los días realmente trabajados.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Salario cuota diaria	$102.68	$315.00	$2,300.00
(x)	Días realmente trabajados en la quincena	13	8	11
(=)	Ingreso por los días realmente trabajados	$1,334.84	$2,520.00	$25,300.00

3. Determinación del ingreso por los días de descanso.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Días de descanso	2	2	2
(÷)	Días laborables	13	13	13
(=)	Proporción de descanso por cada día laborable[1]	0.1538	0.1538	0.1538
(x)	Días trabajados en la quincena	13	8	11
(=)	Proporción de días de descanso que corresponden a los días trabajados	2.00	1.23	1.69
(x)	Salario cuota diaria	102.68	315.00	2,300.00
(=)	Ingreso por días de descanso	$205.36	$387.45	$3,887.00

Nota:

1. *En términos del artículo 69 de la LFT, por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro; de ahí que por cada día laborado, los trabajadores generan el derecho a disfrutar de una parte proporcional del día de descanso. Para reflejar esta situación en nómina o listas de raya, es común que se utilice la proporción siguiente:1÷6=0.16667. De esta forma, cuando un trabajador no asiste a laborar, el patrón podrá descontar el día de inasistencia y, desde luego, la parte proporcional de descanso que dejó de ganar el trabajador por su ausencia.*

Es importante aclarar que el procedimiento antedicho es aplicable en nóminas semanales y donde los empleados gozan de un día de descanso, ya que tratándose de nóminas de periodos distintos y días adicionales para reposo, dicho factor mostrará variación, tal y como se indica en este caso práctico.

4. Cálculo del ingreso quincenal total de cada trabajador.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Ingreso por los días realmente trabajados	$1,334.84	$2,520.00	$25,300.00
(+)	Ingreso por días de descanso	205.36	387.45	3,887.00
(=)	Ingreso quincenal total	$1,540.20	$2,907.45	$29,187.00

5. Determinación del ingreso neto (real) de los trabajadores antes del impuesto sobre la renta, correspondiente a la primera quincena de enero de 2019.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Ingreso quincenal total	$1,540.20	$2,907.45	$29,187.00
(–)	Retención de las cuotas obreras correspondientes a la primera quincena de enero de 2020 (ver caso práctico 11)	0.00[1]	86.89	790.09
(=)	Ingreso neto de los trabajadores antes del impuesto sobre la renta, correspondiente a la primera quincena de enero de 2020	$1,540.20	$2,994.34	$29,977.09

Nota:
1. *Por disposición expresa del artículo 36 de la LSS, corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que perciban como cuota diaria el salario mínimo.*

COMENTARIO

Se indica el procedimiento para determinar el ingreso real de los trabajadores, considerando el impacto que sufre el salario al registrarse las ausencias, ya que el descuento no se reduce al día no laborado, sino que también afecta proporcionalmente el pago por el día de descanso.

De ahí que esto pueda ser utilizado para promover entre los trabajadores que eviten el ausentismo, pues, si se realizan cuadros comparativos del impacto adicional al descuento por el día no laborado, es seguro que dudarán en incurrir con facilidad en las faltas o, en su caso, en incapacidades.

En el caso práctico 11, se calculó la cuota obrera del trabajador "A", aun cuando por disposición del artículo 97 de la LFT no está sujeto a dicha retención, pues corresponde al patrón cubrirla íntegramente (artículo 36 de la LSS). Así, en este caso práctico se muestra que percibirá su ingreso sin deducción alguna.

Asimismo, es importante apreciar la proporcionalidad de la retención de las cuotas obreras en cada trabajador, pues mientras el trabajador "B" tiene una retención aproximada de 2.98% ($86.89 ÷ $2,907.45), el trabajador "C" muestra un descuento de 2.71% ($790.09 ÷ $29,187.00), ambos en relación con su ingreso total quincenal.

Lo anterior conduce a deducir que las ausencias que, de conformidad con el artículo 31, fracción I, de la LSS, al cotizar en el seguro de enfermedades y maternidad elevan la retención al trabajador, pues debe recordarse que el trabajador "C" presentó sólo dos ausencias injustificadas y el trabajador "B", a pesar de haber faltado también dos días e incapacitarse tres, estos últimos sí se descuentan en el pago de las cuotas obrero-patronales, excepto en el ramo de retiro (artículo 31, fracción IV, de la LSS).

FUNDAMENTO

Artículos 69 y 97 de la LFT; 31, 36 y 38 de la LSS.

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

El IMSS y el Infonavit tienen como propósito resguardar la seguridad social de los trabajadores y sus familias, al otorgarles la protección a su salud, el derecho a disfrutar de una pensión y obtener una vivienda adecuada. De ahí que cada una de las obligaciones que al efecto se atribuye a los empleadores en esta materia tengan por objeto proteger el ejercicio de estos derechos.

Así, es imprescindible que los patrones conozcan tanto los deberes que adquieren con dichos institutos como los mecanismos y plazos que de acuerdo con la LSS y la Linfonavit deben cumplirse, pues de lo contrario, además de lesionar los intereses obreros, pueden incurrir en infracciones y hacerse acreedores a multas en los términos de las mismas leyes de seguridad social.

En este sentido, la retención y el entero de las cuotas obrero-patronales al IMSS y la entrega de las aportaciones al Infonavit, son algunas de las principales obligaciones a cargo de los empleadores.

Por tanto, a fin de precisar entre el sector patronal, los aspectos que deben considerarse para determinar las cuotas obrero-patronales y las aportaciones de vivienda, al inicio de este capítulo VIII se incluyó el procedimiento a seguir para calcular la retención de las cuotas obreras, donde se señalaron las tasas de financiamiento del seguro de enfermedades y maternidad que se aplican desde el ejercicio 2007, y que junto con las cuotas de los demás ramos de seguro, se enterarán mensualmente a más tardar el 17 del mes inmediato siguiente a su vencimiento, de acuerdo con el artículo 39 de la LSS.

Para concluir el proceso de cálculo de cuotas y aportaciones es necesario determinar el importe que le corresponderá cubrir al patrón, conforme a la proporción de las tasas de financiamiento que al efecto dispone la LSS. De tal manera que se ejemplifica el cálculo del 2o. bimestre de 2020 con un valor de la UMA supuesto para ese periodo.

De igual manera, será necesario que los patrones lleven un control de las inasistencias que presenten los trabajadores a su servicio, ya sea que estén amparadas con certificados de incapacidad expedidos por los médicos del IMSS o se trate de faltas injustificadas, a fin de proceder a su aplicación en la determinación de las cuotas y aportaciones, pues conforme a los artículos 31 de la LSS, 35 del Ripaedi y el Criterio Normativo Infonavit 01/2016, tales días podrán ser descontados del pago de las cuotas obrero-patronales y aportaciones, pero sólo en algunos seguros, como se muestra a continuación:

Ramo de seguro	Ausencias injustificadas (artículo 31, fracción I, de la LSS)	Incapacidades médicas (artículo 31, fracción IV, de la LSS)
Riesgos de trabajo	Sí se descuentan	Sí se descuentan
Enfermedades y maternidad	No se descuentan	Sí se descuentan
Guarderías y prestaciones sociales	Sí se descuentan	Sí se descuentan
Invalidez y vida	Sí se descuentan	Sí se descuentan
Retiro	Sí se descuentan	No se descuentan
Cesantía en edad avanzada y vejez	Sí se descuentan	Sí se descuentan
Aportaciones del Infonavit	Sí se descuentan (artículo 35, fracción I, del Ripaedi)	No se descuentan (artículo 35, fracción III, del Ripaedi)

Con relación a las incapacidades temporales y descansos por maternidad de las mujeres trabajadoras, amparados por certificados de incapacidad expedidos por el IMSS y su improcedencia de descuento de las aportaciones al Infonavit, en marzo de 2016 el Instituto emitió el Criterio Normativo 01/2016 para ratificar lo establecido en el artículo 35, fracción III, del Ripaedi, en el cual se establece que subsiste la obligación patronal de enterar las aportaciones habitacionales, por tanto, no aplica el descuento de dichos días. A continuación se transcribe el criterio en comento:

Criterio Normativo Infonavit 01/2016

En los casos de incapacidades expedidas por el IMSS no se suspende la obligación patronal de pagar las aportaciones habitacionales.

De conformidad a lo señalado en la fracción III del artículo 35 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de febrero de 2012, en los casos relativos a las incapacidades temporales y descansos por maternidad de las mujeres trabajadoras, amparados por certificados de ***incapacidad expedidos o autorizados expresamente por el Instituto Mexicano del Seguro Social, dado que subsiste la relación laboral queda vigente la obligación patronal de enterar las aportaciones habitacionales*** *respectivas, por los trabajadores a su servicio que se encuentren en esta hipótesis.*

Cabe resaltar que la circunstancia de que el patrón no pague los salarios directamente en virtud de la afiliación de los trabajadores a su servicio en el régimen del Instituto Mexicano de Seguro Social, y por ellos el patrón paga determinadas cuotas, la obligación de realizar aportaciones habitacionales, no es materia de cobertura por el Instituto Mexicano del Seguro Social, ni el patrón paga, por estos conceptos, cuota alguna, por lo que tratándose de contingencias no aseguradas y subsistiendo la obligación patronal de pagar salarios, se mantiene vigente la obligación del patrón de efectuar aportaciones habitacionales por los trabajadores a su servicio que se encuentren en dichos supuestos.

En estos casos, la base salarial para el pago de aportaciones será el salario base con el cual el trabajador esté inscrito.

Con el SUA, el procedimiento para determinar las cuotas obrero-patronales se realiza con mayor facilidad, pues los cambios referidos se realizan de manera automática en el sistema, y sólo es necesario introducir los datos de las inasistencias y los movimientos afiliatorios presentados en el mes para obtener el total de cuotas y cubrir su importe, ya sea en forma mensual o bimestral, según corresponda de acuerdo con lo siguiente:

Periodo mensual	Periodo bimestral
1. Riesgos de trabajo.	**1.** Ramo de retiro.
2. Enfermedades y maternidad.	**2.** Ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.
3. Invalidez y vida.	**3.** Aportaciones al Infonavit.
4. Guarderías y prestaciones sociales.	

Al respecto debe recordarse que en términos del artículo 113, penúltimo párrafo, del Racerf, el empleo del SUA para determinar el importe de las cuotas obrero-patronales sólo es obligatorio para los empleadores con cinco o más trabajadores a su servicio.

En tanto, quienes cuenten con menos de cinco trabajadores tienen la opción de utilizar dicho sistema, o bien la propuesta de cédula de determinación que envía el IMSS –conocida como emisión mensual anticipada– o los formatos “COB-10” y “COB-20”, según los artículos 39-A de la LSS; 3o. y 113, fracción I, del Racerf y el tercero transitorio de este reglamento.

CASO PRACTICO 13

Procedimiento para obtener las cuotas de seguridad social y aportaciones al Infonavit que determinarán mediante el SUA, los patrones con cinco o más trabajadores, así como con los formatos "COB-10" y "COB-20", los que tengan menos de cinco trabajadores que no opten por utilizar dicho sistema.

PLANTEAMIENTO

La empresa "Calzado Fino, SA de CV", desea calcular el importe de las cuotas obrero-patronales por enterar en los seguros de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida, y guarderías y prestaciones sociales, correspondientes a abril de 2020.

De igual manera, requiere conocer el importe de las cuotas obrero-patronales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y de las aportaciones y amortizaciones al Infonavit, correspondientes al segundo bimestre (marzo y abril de 2020).

DATOS

Generales:

❑ Salario mínimo general supuesto para 2020	$112.95
❑ Valor de la UMA supuesto para 2020	$88.38[1]
❑ Salario máximo de cotización para el seguro de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo; así como guarderías y prestaciones sociales y el ramo de retiro (25 UMA) ($88.38 x 25)	$2,209.50
❑ Salario máximo de cotización para el seguro de invalidez y vida y para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez e Infonavit (25 UMA) ($88.38 x 25)	$2,209.50

Nota:

1. *En el DOF del 27 de enero de 2016 se publicó en el DOF el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la CPEUM en materia de desindexación del salario mínimo conforme al cual se crea la Unidad de Medida y Actualización (UMA), que sustituye al SMG.*

Porcentajes aplicables en los seguros que comprende el régimen obligatorio del seguro social y aportaciones al Infonavit.

Ramo de seguro	Cuota patronal sobre la UMA	Cuota del trabajador	Total
IMSS mensual:			
❑ Seguro de enfermedades y maternidad:			
Prestaciones en especie-cuota fija (artículo 106-I de la LSS)	20.40 de la UMA	0.00%	20.40% de la UMA
Prestaciones en especie-cuota adicional por trabajadores con SBC superior a tres UMA (artículo 106-II de la LSS)	1.10% sobre la diferencia del SBC-3 UMA	0.40% sobre la diferencia del SBC-3 UMA	1.50% sobre la diferencia del SBC-3 UMA

Ramo de seguro	Cuota patronal sobre el SBC	Cuota del trabajador sobre el SBC	Total
❑ Seguro de enfermedades y maternidad:			
Prestaciones en especie-pensionados y sus beneficiarios (artículo 25 de la LSS)	1.05%	0.375%	1.425%
Prestaciones en dinero (artículo 107, fracciones I y II, de la LSS)	0.70%	0.25%	0.95%
Total	1.75%	0.625%	2.375%
❑ Seguro de riesgos de trabajo (artículo 74 de la LSS)	1.53146%	0.00%	1.53146%
❑ Seguro de guarderías y prestaciones sociales (artículo 211 de la LSS)	1.00%	0.00%	1.00%
Total	2.53146%	0.00%	2.53146%
❑ Seguro de invalidez y vida (artículo 147 de la LSS)	1.75%	0.625%	2.375%

	Cuota patronal sobre el SBC	Cuota del trabajador sobre el SBC	Total
Bimestral:			
❑ Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez:			
Ramo de retiro (artículo 168-I de la LSS)	2.00%	0.00%	2.00%
Ramo de cesantía en edad avanzada y vejez (artículo 168-II de la LSS)	3.150%	1.125%	4.275%
Infonavit:			
❑ Infonavit (artículo 29-II de la Linfonavit)	5.00%	0.00%	5.00%

Del trabajador "A":

- ❑ Salario diario $2,300.00
- ❑ Factor de integración para el 4o. año de trabajo con prestaciones mínimas de ley 1.0493
- ❑ Salario diario integrado reportado al IMSS $2,413.39
- ❑ Días trabajados en marzo 31
- ❑ Días trabajados en abril 27
- ❑ Ausencias injustificadas en febrero (falta) 3

Del trabajador "B":

- ❑ Salario diario $625.00
- ❑ Factor de integración para el 2o. año de trabajo con prestaciones mínimas de ley 1.0466
- ❑ Salario diario integrado reportado al IMSS $654.12
- ❑ Días trabajados en marzo 31
- ❑ Días trabajados en abril 23
- ❑ Ausencias justificadas en febrero (incapacidad número NH259413) 7

Del trabajador "C":

- ❑ Salario diario $112.95
- ❑ Factor de integración para el 1er. año de trabajo con prestaciones mínimas de ley 1.0452
- ❑ Salario diario integrado reportado al IMSS $118.05
- ❑ Días trabajados en marzo 31
- ❑ Días trabajados en abril 30

DESARROLLO

I. Determinación de la liquidación mensual de cuotas obrero-patronales al IMSS, correspondientes a abril de 2020, que será enterada a más tardar el lunes 18 de mayo de 2020.

1. Cálculo de las cuotas obrero-patronales por el seguro de enfermedades y maternidad.

a) *Determinación del salario máximo por cotizar en el seguro de enfermedades y maternidad.*

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización en el seguro de enfermedades y maternidad[1] (UMA supuesto para 2020 $88.38 x 25)	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad
Trabajador "A"	$2,413.39		$2,209.50	$2,209.50[1]
Trabajador "B"	$654.12	<	$2,209.50	$654.12
Trabajador "C"	$118.05	<	$2,209.50	$118.05

Nota:

1. *De acuerdo con el artículo 28 de la LSS, el límite máximo de cotización es el importe equivalente a 25 veces el valor de la UMA, por lo que si el salario diario de los trabajadores es mayor a éste, el patrón deberá ajustarlo al límite superior señalado, tanto para presentar el aviso al IMSS como para determinar la base de cotización, correspondiente al seguro de enfermedades y maternidad.*

b) *Cálculo de la cuota obrero-patronal para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija).*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	UMA supuesto en 2020	$88.38	$88.38	$88.38
(x)	Porcentaje de cuota fija para prestaciones en especie (artículo 106-I de la LSS)	20.40%	20.40%	20.40%
(=)	Importe diario de cuota fija para todos los trabajadores	18.03	18.03	18.03
(x)	Número de días por considerar en el mes de abril de 2019	30[1]	23[1]	30
(=)	Cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)	$540.90	$414.69	$540.90

Nota:
1. *Según el artículo 31, fracción I, de la LSS, cuando el trabajador se ausenta por periodos menores a ocho días, consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos sólo en el seguro de enfermedades y maternidad (trabajador "A"). En tanto que en el caso de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el IMSS, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro (trabajador "B").*

c) *Determinación de la cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional).*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad	$2,209.50	$654.12	$118.05
(–)	Importe de tres UMA para 2020 ($88.38 x 3)	265.14	265.14	265.14
(=)	Excedente de tres UMA	1,944.36	388.98	0.00
(x)	Número de días por considerar en el mes	30	23	30
(=)	Excedente mensual base de cotización	58,330.80	8,946.54	0.00
(x)	Porcentaje (artículo 106-II de la LSS)	1.50%	1.50%	1.50%
(=)	Cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional)	$874.96	$134.20	$0.00

d) *Cálculo de las cuotas obrero-patronales por las prestaciones en especie para pensionados y prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad.*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para las prestaciones en especie para pensionados y prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad	$2,209.50	$654.12	$118.05
(x)	Número de días por considerar en el mes	30	23	30
(=)	Salario mensual base de cotización	66,285.00	15,044.76	3,541.50
(x)	Total de porcentaje para prestaciones en especie-pensionados (artículo 25 de la LSS) y prestaciones en dinero (1.425% + 0.95%)	2.375%	2.375%	2.375%
(=)	Cuotas obrero-patronales por las prestaciones en especie para pensionados y prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad	$1,574.27	$357.31	$84.11

e) *Determinación del total de las cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad.*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Cuota obrero-patronal para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)	$540.90	$414.69	$540.90
(+)	Cuota obrero-patronal para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional)	874.96	134.20	0.00
(+)	Cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-pensionados y prestaciones en dinero)	1,574.27	357.31	84.11
(=)	Total de cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad	$2,990.13	$906.20	$625.01

2. Cálculo de las cuotas patronales por los seguros de riesgos de trabajo y guarderías y prestaciones sociales.

a) *Determinación del salario diario base de cotización para los seguros de riesgos de trabajo y guarderías y prestaciones sociales.*

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización en los seguros de riesgos de trabajo y guarderías y prestaciones sociales (UMA supuesto para 2020 $88.38 x 25)	SBC para los seguros de riesgos de trabajo y guarderías y prestaciones sociales
Trabajador "A"	$2,413.39		$2,209.50	$2,209.50[1]
Trabajador "B"	$654.12	<	$2,209.50	$654.12
Trabajador "C"	$118.05	<	$2,209.50	$118.05

Nota:
1. *El artículo 28 de la LSS establece como límite máximo de cotización, el importe equivalente a 25 veces valor de la UMA, por lo que si el salario diario de los trabajadores es mayor a éste, el patrón deberá ajustarlo al límite superior señalado.*

b) *Cálculo de las cuotas patronales por los seguros de riesgos de trabajo y guarderías y prestaciones sociales.*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para los seguros de riesgos de trabajo y guarderías y prestaciones sociales	$2,209.50	$654.12	$118.05
(x)	Número de días por considerar en el mes	27[1]	23[1]	30
(=)	Salario mensual base de cotización	59,656.50	15,044.76	3,541.50
(x)	Total de porcentaje para los seguros de riesgos de trabajo y guarderías y prestaciones sociales (artículos 71 y 211 de la LSS)	2.53146%	2.53146%	2.53146%
(=)	Cuota patronal por los seguros de riesgos de trabajo y guarderías y prestaciones sociales	$1,510.18	$380.85	$89.65

Nota:
1*. De acuerdo con el artículo 31, fracciones I y IV, de la LSS, cuando el trabajador se ausente por periodos menores a ocho días, consecutivos o interrumpidos, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro (trabajador "A"). Asimismo, en caso de ausencias amparadas por incapacidad médica, expedida por el IMSS (trabajador "B").*

3. Determinación de las cuotas obrero-patronales para el seguro de invalidez y vida.

a) *Cálculo del salario diario base de cotización para el seguro de invalidez y vida.*

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización en el seguro de invalidez y vida (UMA supuesto para 2020 $88.38 x 25)	SBC para el seguro de invalidez y vida
Trabajador "A"	$2,413.39		$2,209.50	$2,209.50[1]
Trabajador "B"	$654.12	<	$2,209.50	$654.12
Trabajador "C"	$118.05	<	$2,209.50	$118.05

Nota:
1. *Cuando el salario diario integrado de los trabajadores supere el límite establecido en el artículo vigesimoquinto transitorio referido, el primero se ajustará al segundo, es decir, al importe equivalente a 25 veces el valor de la UMA.*

b) *Determinación de las cuotas obrero-patronales para el seguro de invalidez y vida.*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para el seguro de invalidez y vida	$2,209.50	$654.12	$118.05
(x)	Número de días por considerar en el mes	27[1]	23[1]	30
(=)	Salario mensual base de cotización	59,656.50	15,044.76	3,541.50
(x)	Porcentaje (artículo 147 de la LSS)	2.375%	2.375%	2.375%
(=)	Cuotas obrero-patronales para el seguro de invalidez y vida	$1,416.84	$357.31	$84.11

Nota:
1. *Según el artículo 31, fracciones I y IV, de la LSS, en caso de ausencia del trabajador, ya sea por incapacidad médica expedida por el IMSS o por faltas injustificadas, no se cubrirán las cuotas obrero-patronales de este seguro por tal ausencia.*

4. Determinación de la liquidación mensual de cuotas obrero-patronales, correspondiente a abril y que será enterada a más tardar el lunes 18 de mayo de 2020.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad	$2,990.13	$906.20	$625.01
(+)	Cuota patronal por los seguros de riesgos de trabajo y guarderías y prestaciones sociales	1,510.18	380.85	89.65
(+)	Cuotas obrero-patronales para el seguro de invalidez y vida	1,416.84	357.31	84.11
(=)	Importe total de la liquidación mensual de cuotas obrero-patronales, correspondiente a abril de 2020	$5,917.15	$1,644.36	$798.77

II. Cálculo de la liquidación bimestral de cuotas obrero-patronales al IMSS y aportaciones y amortizaciones al Infonavit, correspondientes a marzo y abril de 2020.

1. Determinación de las cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

a) *Cálculo del salario diario base de cotización para el ramo de retiro.*

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización en el ramo de retiro (UMA supuesto para 2020 $88.38 x 25)	SBC para el ramo de retiro
Trabajador "A"	$2,413.39		$2,209.50	$2,209.50[1]
Trabajador "B"	$654.12	<	$2,209.50	$654.12
Trabajador "C"	$118.05	<	$2,209.50	$118.05

Nota:
1. *Conforme al artículo 28 de la LSS, el límite máximo de cotización es el importe equivalente a 25 veces el valor de la UMA para el ramo de retiro; cuando el salario diario de los trabajadores es mayor a dicho límite, el patrón deberá ajustarlo al límite máximo señalado.*

***b)** Determinación de la cuota patronal en el ramo de retiro.*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para el ramo de retiro	$2,209.50[1]	$654.12	$118.05
(x)	Número de días por considerar en el bimestre	58[1]	61[1]	61
(=)	Salario bimestral base de cotización	128,151.00	39,901.32	7,201.05
(x)	Porcentaje (artículo 168-I de la LSS)	2.0%	2.0%	2.0%
(=)	Cuota patronal para el ramo de retiro	$2,563.02	$798.03	$144.02

Nota:
***1.** Según el artículo 31 de la LSS, cuando el trabajador presenta ausencias por periodos menores a ocho días, consecutivos o interrumpidos (trabajador "A"), no se tendrá la obligación de cubrir las cuotas de este ramo por su ausencia. En el caso de ausencias amparadas por incapacidad expedida por el IMSS, sí existe la obligación patronal de cubrir las cuotas obrero-patronales en este seguro (trabajador "B").*

***c)** Cálculo del salario diario base de cotización para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.*

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez (UMA supuesto para 2020 $88.38 x 25)	SBC para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez
Trabajador "A"	$2,413.39		$2,209.50	$2,209.50[1]
Trabajador "B"	$654.12	<	$2,209.50	$654.12
Trabajador "C"	$118.05	<	$2,209.50	$118.05

Nota:
***1.** Conforme al artículo 28 de la LSS, el límite máximo de cotización es el importe equivalente a 25 veces el valor del la UMA para el ramo de retiro; cuando el salario diario de los trabajadores es mayor a dicho límite, el patrón deberá ajustarlo al límite máximo señalado.*

d) *Determinación de las cuotas obrero-patronales en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	$2,209.50	$654.12	$118.05
(x)	Número de días por considerar en el bimestre	58[1]	54[1]	61
(=)	Salario mensual base de cotización	128,151.00	35,322.48	7,201.05
(x)	Porcentaje (artículo 168-II de la LSS)	4.275%	4.275%	4.275%
(=)	Cuota obrero-patronal para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	$5,478.45	$1,510.04	$307.84

Nota:
1. *En términos del artículo 31, fracciones I y IV, de la LSS, las ausencias de los trabajadores amparadas con incapacidades expedidas por el IMSS y las faltas injustificadas, no son sujetas de cotización en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.*

e) *Cálculo del total de cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Cuota patronal para el ramo de retiro	$2,563.02	$798.03	$144.02
(+)	Cuota obrero-patronal en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	5,478.45	1,510.04	307.84
(=)	Total de cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	$8,041.47	$2,308.07	$451.86

2. Determinación de la aportación patronal al Infonavit.

a) *Cálculo del salario diario base de cotización para el Infonavit.*

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización para el Infonavit[1] (UMA supuesto para 2020 $88.38 x 25)	SBC para el Infonavit
Trabajador "A"	$2,413.39		$2,209.50	$2,209.50[1]
Trabajador "B"	$654.12	<	$2,209.50	$654.12
Trabajador "C"	$118.05	<	$2,209.50	$118.05

Nota:
1. *Según el artículo quinto transitorio del decreto del 6 de enero de 1997, el límite superior salarial a que se refiere el artículo 29, fracciones II y III, de la Ley del Infonavit, será de conformidad con lo establecido en la LSS, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida y a los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez (25 veces el valor de la UMA, a partir del 1o. de julio de 2007).*

b) *Determinación de la aportación al Infonavit.*

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Salario base de aportación al Infonavit	$2,209.50	$654.12	$118.05
(x)	Número de días por considerar en el bimestre	58[1]	61[1]	61
(=)	Salario mensual base de cotización	128,151.00	39,901.32	7,201.05
(x)	Porcentaje (artículo 29-II de la Infonavit)	5%	5%	5%
(=)	Aportación patronal al Infonavit	$6,407.55	$1,995.06	$360.05

Nota:
1. *De acuerdo con el artículo 29, párrafo penúltimo, de la Ley del Infonavit, la obligación de efectuar las aportaciones y realizar los descuentos se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la LSS, siempre que se dé aviso oportuno al instituto, de conformidad con el artículo 31. Cuando se trate de incapacidades expedidas por el IMSS (trabajador "B"), subsistirá la obligación del pago de aportaciones. En el artículo 35, del Reglamento de Inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Infonavit y en el Criterio Normativo Infonavit 01/2016, se establecen las reglas aplicables, por lo que en el caso de ausencias por periodos menores de 8 días, consecutivos o interrumpidos, éstas se descontarán del cálculo de los días laborados del mes de que se trate (trabajador "A").*

3. Cálculo de la liquidación bimestral de cuotas obrero-patronales y aportaciones al Infonavit, correspondiente al segundo bimestre de 2020 (marzo y abril).

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	$8,041.47	$2,308.07	$451.86
(+)	Aportación patronal al Infonavit	6,407.55	1,995.06	360.05
(=)	Importe de la liquidación del segundo bimestre de 2020	$14,449.02	$4,303.13	$811.91

III. Resumen de liquidaciones de cuotas obrero-patronales y aportaciones al Infonavit que deberán enterarse a más tardar el lunes 18 de mayo de 2020.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Importe de la liquidación mensual de abril de 2020	$5,917.15	$1,644.36	$798.77
(+)	Importe de la liquidación del segundo bimestre de 2020	14,449.02	4,303.13	811.91
(=)	Resumen final de liquidaciones de cuotas obrero-patronales y aportaciones al Infonavit que deberán enterarse a más tardar el lunes 18 de mayo de 2020	$20,366.17	$5,947.49	$1,610.68

COMENTARIO

Se indica el procedimiento que los patrones seguirán a partir del 1o. de enero de 2020 para determinar las cuotas obrero-patronales de los trabajadores a su servicio.

De esta forma se ejemplificó el tratamiento que por disposición de los artículos 31 de la LSS y 35 del Ripaedi debe darse a las ausencias justificadas e injustificadas de los trabajadores, cuando estas se presentan en el periodo del pago de cuotas.

A pesar de que el SUA aplica de manera automática las modificaciones a las tasas de financiamiento y límites de cotización, es indispensable conocer su origen, a fin de corroborar que el cálculo de las cuotas y aportaciones por pagar que éste realiza es correcto y de acuerdo con las disposiciones de la LSS y la Ley del Infonavit.

FUNDAMENTO

Artículos 15 fracción III, 25, 28, 31, 71, 106, 107, 147, 168, 271 de la LSS; 29 fracciones II y III de la Linfonavit; 35 del Ripaedi, Criterio Normativo Infonavit 01/2016.

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

Basado en las modificaciones aplicables al seguro de enfermedades y maternidad, el siguiente cuadro corresponde a las tasas de financiamiento aplicables del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2020:

IMSS						
Concepto	Fundamento			Cuotas		Total
				Del patrón	Del trabajador	
Seguro de riesgos de trabajo	Artículo 74 de la LSS			Porcentaje de prima que le corresponda sobre el SBC (mínimo 0.50% y máximo 15.00%)	0.00%	Porcentaje de prima correspondiente al patrón sobre el SBC
Seguro de enfermedades y maternidad	Artículo 106, fracción I, de la LSS	Prestaciones en especie	Cuota fija por todos los trabajadores	20.40% de la UMA[1]	0.00% hasta tres UMA	20.40% de la UMA[1]
	Artículo 106, fracción II, de la LSS	Prestaciones en especie	Cuota adicional por trabajadores con SBC superior a tres UMA	1.10% sobre la diferencia de SBC – tres UMA	0.40% sobre la diferencia de SBC – tres UMA	1.50% sobre la diferencia de SBC – tres UMA
	Artículo 25 de la LSS	Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios)		1.05%	0.375% del SBC	1.425% del SBC
	Artículo 107, fracciones I y II, de la LSS	Prestaciones en dinero		0.70%	0.25% del SBC	0.95% del SBC

IMSS					
Concepto	Fundamento		Cuotas		Total
			Del patrón	Del trabajador	
Seguro de invalidez y vida	Artículo 147 de la LSS		1.75% del SBC	0.625% del SBC	2.375% del SBC
Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	Artículo 168, fracción I, de la LSS	Retiro	2.00% del SBC	0.00%	2.00% del SBC
	Artículo 168, fracción II, de la LSS	Cesantía en edad avanzada y vejez	3.150% del SBC	1.125% del SBC	4.275% del SBC
Guarderías y prestaciones sociales	Artículo 211 de la LSS		1.00% del SBC	0.00%	1.00% del SBC
Infonavit					
Infonavit	Artículo 29, fracción II, de la Linfonavit		5.00% del SBC	0.00%	5.00% del SBC

Nota:
1. *En el DOF del 27 de enero de 2016 se publicó en el DOF el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la CPEUM en materia de desindexación del salario mínimo conforme al cual se crea la Unidad de Medida y Actualización (UMA), que sustituye al SMG.*

En el DOF del 17 de enero de 2011, la SHCP publicó el Decreto por el que se expide la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores (LAAT).

Asimismo, la STPS publicó en el DOF del 4 de junio de 2015 el Reglamento de la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores, mismo que entró en vigor el 5 junio de 2015.

El reglamento tiene por objeto establecer las normas reglamentarias para instrumentar los esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de los trabajadores en el ámbito ocupacional.

La LAAT y su reglamento son de aplicación en toda la República, y dada la importancia que implica tanto para las personas físicas como para las morales, a continuación analizaremos los beneficios fiscales aplicables, ya sea a los patrones que opten por entregar a sus empleados la ayuda alimentaria a que se refiere dicha ley, o a los propios trabajadores.

Propósito de la LAAT

Según el artículo 1o. de la LAAT, esta ley tiene por objeto promover y regular la instrumentación de esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de los trabajadores, con el propósito de mejorar su estado nutricional así como para prevenir las enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito ocupacional.

Cabe mencionar que los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, son aquellos hombres y mujeres que prestan a una persona física o moral un trabajo personal subordinado y cuyas relaciones laborales se encuentran comprendidas en el apartado A del artículo 123 de la CPEUM.

Objetivo de la ayuda alimentaria

El artículo 5o. de la LAAT dispone que el objetivo de la ayuda alimentaria es que los trabajadores se beneficien del consumo de una dieta correcta, y se entenderá como tal aquella que es completa, equilibrada, saludable, suficiente, variada y adecuada, en términos de las disposiciones que al efecto expida la Secretaría de Salud.

Opción de otorgar ayuda alimentaria. Modalidades

De acuerdo con los artículos 3o. y 7o. de la LAAT, los patrones podrán optar, de manera voluntaria o concertada, por otorgar a sus trabajadores ayuda alimentaria en alguna de las modalidades establecidas en el mismo ordenamiento o mediante combinaciones de ellas.

Al efecto, se entiende que un patrón ha optado concertadamente por otorgar ayuda alimentaria, cuando el beneficio quede incorporado en un contrato colectivo de trabajo.

Las modalidades de ayuda alimentaria que los patrones podrán establecer son las siguientes:

1. Comidas proporcionadas en:[1]

- **a)** Comedores.
- **b)** Restaurantes.
- **c)** Otros establecimientos de consumo de alimentos.

2. Despensas proporcionadas en:

- **a)** Canastillas de alimentos.
- **b)** Vales de despensa en formato electrónico o impreso.

Nota:
1. *Los establecimientos referidos podrán ser contratados directamente por el patrón o formar parte de un sistema de alimentación administrado por terceros mediante el uso de vales impresos o electrónicos.*

La ayuda alimentaria no podrá ser otorgada en efectivo, ni por otros mecanismos distintos a las modalidades mencionadas.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 10 de la LAAT, los patrones deberán mantener un control documental suficiente y adecuado para demostrar que la ayuda alimentaria ha sido efectivamente entregada a sus trabajadores.

Requisitos de los vales utilizados para proporcionar ayuda alimentaria

Conforme al artículo 11 de la LAAT, los vales que se utilicen para proporcionar ayuda alimentaria deberán reunir los requisitos siguientes:

1. Vales impresos:

- **a)** Contener la leyenda “Este vale no podrá ser negociado total o parcialmente por dinero en efectivo”.

b) Señalar la fecha de vencimiento.

c) Incluir el nombre o la razón social de la empresa emisora del vale.

d) Especificar expresamente si se trata de un vale para comidas o para despensas, según el caso.

e) Indicar de manera clara y visible el importe que ampara el vale con número y letra.

f) Estar impresos en papel de seguridad.

2. Vales electrónicos:

a) Consistir en un dispositivo en forma de tarjeta plástica que cuente con una banda magnética o algún otro mecanismo tecnológico que permita identificarla en las terminales de los establecimientos afiliados a la red del emisor de la tarjeta.

b) Especificar expresamente si se trata de un vale para comidas o para despensas, según el caso.

c) Indicar de manera visible el nombre o la razón social de la empresa emisora de la tarjeta.

d) Utilizarse únicamente para la adquisición de comidas o despensas.

Nota

1. *Aunque el artículo 11 de la LAAT establece que la ayuda alimentaria puede otorgarse mediante vales impresos, esta opción no es viable, pues actualmente, en términos del artículo 27, fracción XI, de la Ley del ISR para que sean deducibles los vales, deben proporcionarse a través de monederos electrónicos.*

Restricciones en el uso de vales de ayuda alimentaria

El artículo 12 de la LAAT señala que en el caso de los vales impresos y electrónicos estará prohibido:

1. Canjearlos por dinero, ya sea en efectivo o mediante títulos de crédito.

2. Canjearlos o utilizarlos para comprar bebidas alcohólicas o productos del tabaco.

3. Usarlos para fines o servicios distintos a los establecidos en la LAAT.

4. Utilizar la tarjeta de los vales electrónicos para retirar el importe de su saldo en efectivo, directamente del emisor o a través de cualquier tercero, por cualquier medio, incluyendo cajeros automáticos, puntos de venta o cajas registradoras, entre otros.

Obligaciones en materia laboral con respecto a la LAAT

La LAAT generará para el patrón las siguientes obligaciones:

1. Obligación de plasmar en el contrato individual o colectivo de trabajo el otorgamiento de ayuda alimentaria.
2. Obligación patronal de mantener un control documental del otorgamiento de la ayuda alimentaria.
3. Obligación de observar las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo en donde se establezcan comedores para el otorgamiento e ayuda alimentaria.
4. Obligación de celebrar los contratos con los proveedores de la ayuda alimentaria.

Obligación patronal de plasmar en el contrato individual o colectivo de trabajo el otorgamiento de ayuda alimentaria

Conforme al artículo 24 de la LFT, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito en el contrato individual o colectivo de trabajo.

De ahí que la fracción IX del artículo 25 de la ley laboral precise que en el contrato individual o colectivo de trabajo deberán señalarse todas las condiciones de trabajo que convengan el patrón y el trabajador.

Por su parte, el artículo 8o. de la LAAT establece que en aquellos casos en los que la ayuda alimentaria se entregue en forma concertada, deberá estipularse de manera expresa en el contrato individual o colectivo de trabajo.

De lo anterior se deduce que en caso de proporcionar ayuda alimentaria, los patrones deberán incluirla en el contrato individual o colectivo de trabajo, no sólo para que dicha prestación conste por escrito, sino también porque en caso de controversia con respecto al otorgamiento de la ayuda alimentaria servirá como medio de prueba para el patrón para desvirtuar los hechos declarados por el trabajador ante el Tribunal.

Obligación patronal de mantener un control documental del otorgamiento de la ayuda alimentaria

Conforme al artículo 784 de la LFT, en caso de controversia entre el patrón y el trabajador, el Tribunal requerirá a aquel para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que si no los presenta se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En este sentido, el artículo 10 de la LAAT dispone que los patrones deberán mantener un control documental suficiente y adecuado para demostrar que la ayuda alimentaria fue efectivamente entregada a los trabajadores.

Asimismo, según el artículo 3o. del RLAAT, los patrones deberán contar con el soporte en medio físico o electrónico en el que conste que los trabajadores recibieron la ayuda alimentaria y que contenga por lo menos los siguientes datos del trabajador:

1. Nombre del trabajador.

2. RFC.

3. CURP.

4. Fecha o periodo de aplicación de la ayuda alimentaria.

5. Monto de ayuda otorgado.

6. Modalidad de ayuda alimentaria proporcionada.

7. Acuse de recibo del trabajador.

Obligación de mantener las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se establezcan comedores para el otorgamiento de la ayuda alimentaria

En términos del artículo 9o. de la LAAT, la Secretaría de Salud, en coordinación con la STPS, expedirá las normas a las que deberán sujetarse los comedores que se establezcan en los centros de trabajo para el otorgamiento de la ayuda alimentaria para los trabajadores.

Los patrones que opten por instalar comedores en los centros de trabajo para proporcionar ayuda alimentaria, tendrán obligación de observar las medidas de seguridad e higiene que dispongan tanto la Secretaría de Salud como la STPS, con objeto de evitar riesgos de trabajo y garantizar la salud de los trabajadores; ello, conforme al artículo 132, fracción XVI, de la LFT.

Obligación de celebrar contratos con los proveedores de la ayuda alimentaria

De acuerdo con el artículo 3o. del RLAAT, los patrones que establezcan esquemas de ayuda alimentaria para sus trabajadores deberán contar, según la modalidad de ayuda, con los contratos celebrados por escrito con:

1. Los proveedores de servicio de comedor.

2. Los restaurantes o establecimientos de consumo de alimentos.

3. Los proveedores de despensa.

Otorgamiento de vales de comida en función de los días laborados

El artículo 6o. del RLAAT dispone que los vales de comida se entregarán en función de los días que el trabajador deba laborar en el periodo; sin embargo, el patrón deberá descontar al trabajador los vales de comida de los días no laborados del periodo inmediato anterior.

Vigilancia del cumplimiento de la LAAT

En términos del artículo 16 de la LAAT, la vigilancia del cumplimiento de esta ley estará a cargo de la Secretaría de Salud y de los gobiernos de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Además, las acciones de vigilancia se ajustarán al procedimiento administrativo señalado en las leyes sustantivas aplicables en materia sanitaria y laboral y, de forma supletoria a estas, la LFPCA.

Sanciones por incumplimiento a las disposiciones indicadas en la LAAT

De acuerdo con los artículos 19, 20 y 21 de la LAAT, las violaciones a las disposiciones establecidas en esta ley serán las siguientes:

Infracción	*Multa en veces el valor de la UMA*
No mantener el control documental suficiente y adecuado para demostrar que la ayuda alimentaria fue otorgada a los trabajadores.	Hasta 2,000
Contratar a una empresa emisora de vales que proporcione vales que no cumplan los requisitos establecidos en el artículo 11 de la LAAT.	De 2,000 a 6,000
Por utilizar los vales impresos o electrónicos para alguno de los supuestos indicados en el artículo 12 de la LAAT (casos en los que no podrán utilizarse los vales impresos y electrónicos).	De 6,000 a 12,000

Si hay reincidencia, se duplicará el monto que corresponda a la infracción cometida.

Estímulo fiscal en el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS para incentivar la incorporación al Régimen de Incorporación Fiscal

La Ley del ISR publicada en el DOF del 11 de diciembre de 2013, que entró en vigor el 1o. de enero de 2014, estableció un RIF para las personas físicas que efectúen únicamente actividades empresariales, que enajenen bienes o presten servicios por los que no se requiera para su realización título profesional, siempre que los ingresos propios de su actividad empresarial obtenidos en el ejercicio inmediato anterior (2019) no hubieran excedido de la cantidad de $2'000,000.

Para incentivar la incorporación a dicho régimen, se dieron a conocer en el DOF del 8 de abril y 1o. de julio de 2014 las disposiciones siguientes:

1. Decreto por el que se otorgan estímulos para promover la incorporación a la seguridad social (Decreto).

2. Acuerdo ACDO.SA1.HCT.250614/141.P.DIR relativo a la aprobación de las disposiciones de carácter general para la aplicación del estímulo fiscal al pago de las cuotas obrero-patronales al Seguro Social (Acuerdo).

Dichas publicaciones establecen beneficios en el pago de cuotas obrero-patronales para las personas físicas que tributen en el RIF y que decidan inscribirse e inscribir a sus trabajadores al régimen obligatorio de la LSS.

Subsidio en el pago de cuotas obrero-patronales a los contribuyentes inscritos en el RIF

Conforme a los artículos 1o. del Decreto y 4o. del Acuerdo, el gobierno federal otorgará un subsidio para el pago de las cuotas obrero-patronales y las aportaciones al Infonavit.

El subsidio que proporciona el gobierno federal será por un porcentaje de la contribución de seguridad social a cargo del trabajador, del patrón persona física o del sujeto obligado, según corresponda, conforme a la siguiente tabla, considerando como límite superior las cuotas correspondientes a un salario base de cotización de hasta tres veces el valor de la UMA:

SBC= $88.38 (supuesto para 2020) x 3 =$265.14

Subsidio anual en cuotas obrero-patronales:

Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
50%	50%	40%	40%	30%	30%	20%	20%	10%	10%

El porcentaje se aplicará considerando como año de inicio de subsidio el año correspondiente al alta o inscripción como persona física en el RIF, independientemente del mes de la inscripción a dicho régimen.

Durante el primer año de inscripción, el subsidio se otorgó sólo por la fracción de tiempo restante del ejercicio fiscal, en términos del artículo 11 del CFF (julio a diciembre de 2014), de tal manera que si los contribuyentes del RIF se inscribieron al seguro social desde julio de 2014, fecha en que entró en vigor el acuerdo, los porcentajes de subsidio en el pago de cuotas aplicarán como sigue:

Año 1 julio a diciembre de 2014	Año 2 2015	Año 3 2016	Año 4 2017	Año 5 2018	Año 6 2019	Año 7 2020	Año 8 2021	Año 9 2022	Año 10 2023
50%	50%	40%	40%	30%	30%	20%	20%	10%	10%

Ampliación del subsidio de seguridad social a los contribuyentes inscritos en el RIF

Para continuar impulsando la incorporación de los negocios más pequeños a la formalidad y fomentar la inscripción de dichos dueños y sus trabajadores al seguro social, en el DOF del 11 de marzo de 2015 la SHCP dio a conocer el Decreto por el que se amplían los beneficios fiscales a los contribuyentes del RIF.

Así la SHCP, estimó oportuno que el descuento en las cuotas de seguridad social que obtienen los dueños de los negocios participantes y sus trabajadores que se incorporaron al RIF durante 2014 y que a través del Régimen de Incorporación a la Seguridad Social se determina en 50% para 2015, se extienda durante el 2016.

A partir de 2017, el descuento bajará a 40% y, según el considerando del Decreto del 11 de marzo de 2015, se reducirá en 10 puntos porcentuales cada vez que el negocio cumpla dos años de participar en el RIF, conforme a la tabla prevista en el artículo sexto del Decreto por el que se otorgan estímulos para promover la incorporación a la Seguridad Social, publicado en el DOF 8 de abril de 2014.

Para tales efectos, se considerará como primer año de tributación en el Régimen de Incorporación a la Seguridad Social el año de 2015.

De tal manera que con el mencionado beneficio adicional, la tabla de subsidios aplicará como sigue:

Año 0 julio a diciembre 2014	Año 1 2015	Año 2 2016	Año 3 2017	Año 4 2018	Año 5 2019	Año 6 2020	Año 7 2021	Año 8 2022	Año 9 2023	Año 10 2024
50%	50%	50%	40%	40%	30%	30%	20%	20%	10%	10%

Personas que podrán acceder al subsidio

Conforme al artículo tercero del Decreto y la disposición 4 del Acuerdo, tendrán derecho al subsidio las personas siguientes:

1. Los trabajadores en industrias familiares, los trabajadores independientes que no requieran un título profesional para el desempeño de sus actividades, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, como ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, y los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, que tributen en el RIF y que no hayan cotizado al IMSS e Infonavit durante los 24 meses previos a la fecha de presentación de la solicitud del subsidio al pago de contribuciones de seguridad social.

2. Trabajadores de los patrones sujetos al RIF que le presten a éste, en forma permanente o eventual, un servicio remunerado, personal y subordinado y que no hayan cotizado al Seguro Social ni recibido aportaciones en su subcuenta de vivienda durante los 24 meses previos a la fecha de presentación de la inscripción del trabajador.

3. Patrones personas físicas que tributaron en el régimen de pequeños contribuyentes establecido en la Ley del ISR, vigente hasta el 31 de diciembre de 2013, así como sus trabajadores, que a la fecha de entrada en vigor del Decreto estén registrados ante el IMSS o el Infonavit y enteren las contribuciones de seguridad social correspondientes, siempre que hayan cumplido a más tardar el 15 de febrero de 2014 con la presentación de la Declaración informativa relativa al ejercicio 2013, en términos del artículo 118, fracción V, de la Ley del ISR, vigente hasta el 31 de diciembre de 2013.

Cabe observar que las personas mencionadas en los numerales 1 y 3 se inscribirán al Seguro Social mediante la "Incorporación voluntaria al régimen obligatorio", mientras que las personas que se indican en el numeral 2 se inscribirán al régimen obligatorio del Seguro Social.

Requisitos para obtener el subsidio

Según la disposición 5 del Acuerdo, para tener derecho al subsidio las personas mencionadas en el apartado anterior deberán cumplir los requisitos siguientes:

1. Que la persona física tribute en el RIF.

2. Que no haya cotizado al Seguro Social o aportado al Infonavit durante los 24 meses previos a la fecha de presentación de la solicitud del subsidio.

3. Que no haya cotizado al Seguro Social ni recibido aportaciones en la subcuenta de vivienda, en términos de la Ley del Infonavit, durante los 23 meses previos a la fecha de presentación.

4. Que no cuente con número de registro patronal asociado a su RFC que haya causado baja como no localizado, de acuerdo con el artículo 251, fracción XI, de la LSS.

Solicitud de adhesión al subsidio, así como de los beneficios en materia de Seguridad Social

En términos de la disposición 7 del Acuerdo, las personas físicas respecto de sus trabajadores o de ellas mismas en su calidad de patrón, o el trabajador independiente urbano o rural, deberán presentar la solicitud de adhesión conforme a lo siguiente:

1. Patrones personas físicas que se inscribirán en la modalidad de incorporación voluntaria al régimen obligatorio

Los interesados deberán presentar la solicitud de adhesión, mediante el portal de Internet del IMSS, con la Fiel o bien, presentarse en la subdelegación que corresponda a su domicilio particular y proporcionar los siguientes datos y documentos:

a) Nombre completo.

b) RFC.

c) CURP.

d) Actividad urbana o rural, en caso de trabajadores independientes.

e) Número de Registro Patronal, si se trata de patrón persona física.

f) Número de Seguridad Social (NSS).

g) Identificación oficial.

h) Tarjeta de identificación patronal, si se trata de patrón persona física.

2. Patrones personas físicas con trabajadores a su servicio en el régimen obligatorio

En esta modalidad, los interesados deberán presentar la solicitud de adhesión a través de la página de Internet del IMSS, mediante la Fiel o bien, en la subdelegación que corresponda al domicilio fiscal del patrón; se deberán proporcionar los siguientes datos y documentos:

a) Nombre completo.

b) RFC.

c) CURP.

d) NSS.

e) Número de Registro Patronal (NRP), si se trata de patrón persona física.

f) Identificación oficial.

g) Tarjeta de identificación patronal.

Registro e inscripción a la incorporación voluntaria o al régimen obligatorio del Seguro Social

Tanto en el régimen voluntario como en el obligatorio, el primer paso será la aprobación de la solicitud de adhesión, tal como se cita enseguida:

1. Registro para patrones personas físicas con trabajadores a su servicio

Una vez presentada la solicitud de adhesión, el IMSS procederá a revisar la documentación presentada, y si es correcta, el patrón quedará registrado en el régimen obligatorio como patrón persona física que tributa en el RIF, y en consecuencia tendrá derecho al subsidio en el pago de cutas obrero-patronales respecto de sus trabajadores.

2. Registro para trabajadores independientes y patrones personas físicas con trabajadores a su servicio en su carácter de asegurados

Para estos casos, una vez aprobada la solicitud de adhesión, los interesados deberán continuar con su trámite de inscripción a la incorporación voluntaria en el régimen obligatorio con subsidio en el pago de cuotas obrero-patronales, en la subdelegación que corresponda a su domicilio particular.

Para ello, deberán presentar los siguientes documentos:

a) Copia del comprobante de domicilio.

b) Cuestionarios médicos en original y copia, llenados y firmados individualmente por el solicitante y por cada beneficiario legal por asegurar, proporcionados por el IMSS mediante el portal de Internet. Si se trata de menores de edad, o de incapacitados; el llenado y firma del cuestionario estará a cargo del asegurado.

Mecanismo para el pago de cuotas obrero-patronales para las personas incorporadas al RIF

El pago de cuotas para las personas que tributen en el RIF dependerá del régimen de seguridad social al que hayan sido incorporadas ante el IMSS conforme a lo siguiente:

1. Patrones personas físicas con trabajadores a su servicio (en su carácter de patrón) inscritos en el régimen obligatorio del Seguro Social

Los trabajadores de los patrones sujetos al RIF que sean sujetos de aseguramiento obligatorio conforme al artículo 12, fracción I, de la LSS, serán inscritos con el salario base de cotización que perciban al momento de su afiliación.

El instituto emitirá la propuesta de cédula de determinación por bimestre vencido, disponible en la página de Internet del IMSS, elaborada con los movimientos afiliatorios comunicados al instituto por los propios patrones.

Para realizar el pago de cuotas los patrones deberán utilizar invariablemente la propuesta de cédula de determinación que fue emitida por el instituto, y bastará con que la presenten y efectúen el pago total de la misma, a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente. En caso de que el 17 sea viernes o día inhábil, el plazo se prorrogará al siguiente día hábil al mes en que se emita la propuesta.

Los ajustes a los datos contenidos en las propuestas de cédula de determinación entregada al patrón deberán realizarse posteriormente al pago del monto total señalado; por lo que el patrón deberá acudir a la subdelegación que controle su Registro Patronal, para solicitar los ajustes y en su caso, la devolución que corresponda, en tanto se ponga a disposición de los patrones el SUA en línea que permita realizar los ajustes de forma no presencial.

2. Trabajadores independientes y patrones personas físicas con trabajadores a su servicio, en su carácter de asegurados, inscritos en la incorporación voluntaria al régimen obligatorio

En este caso, los trabajadores pagarán las cuotas por su aseguramiento en la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, por bimestre adelantado, y aplicarán las disposiciones siguientes:

a) El cálculo de la cuota por pagar es anual, y el periodo de pago será bimestral.

b) Para efectos de control y referencia de pago, los bimestres comprenderán los meses de enero-febrero, marzo-abril, mayo-junio, julio-agosto, septiembre-octubre y noviembre-diciembre, donde enero-febrero es el primer bimestre y así sucesivamente, hasta noviembre-diciembre, que es el sexto bimestre.

c) El instituto proporcionará al momento de la contratación inicial, una línea de captura para realizar el primer pago en las instituciones bancarias autorizadas. La línea de captura tendrá vigencia hasta el día 25 del mes en que se efectúe la solicitud de adhesión al beneficio o hasta el día 25 del mes si-

guiente al que se presente la solicitud, si el interesado acude a solicitar la aplicación del subsidio del día 25 al día final del mes de que se trate.

El aseguramiento se llevará a cabo al mes siguiente a aquel en que se registre el pago.

d) Para realizar los pagos de los bimestres subsecuentes, se obtendrán las líneas de captura mediante el portal de Internet del instituto y se deberá realizar el pago en las instituciones bancarias autorizadas, a más tardar el día 25 del segundo mes del bimestre que venza, o en su caso, el día hábil siguiente.

e) Las líneas de captura se expedirán de manera bimestral, salvo en el caso del primer pago, que podrá efectuarse por la fracción de tiempo restante para completar el bimestre, con el propósito de empatar las emisiones por los bimestres subsecuentes, hasta finalizar el ejercicio fiscal.

Las cuotas a cubrir por el siguiente ejercicio fiscal se actualizarán de manera natural en función de la variación del valor de la UMA, y se aplicará el porcentaje de descuento del subsidio que corresponda, considerando el nuevo ejercicio fiscal como un nuevo año para efectos de la aplicación del subsidio.

Para determinar el porcentaje de subsidio aplicable, en todo momento se considerará como año 1 el año de alta del sujeto en el RIF.

f) La renovación del aseguramiento deberá efectuarse dentro de los primeros 25 días naturales del último mes del sexto bimestre del año. Si no se presenta la solicitud de renovación del aseguramiento dentro del plazo establecido, se tendrá por terminado el aseguramiento y se dejará de ser sujeto del beneficio.

Formas en las que se otorgará el subsidio al pago de las cuotas obrero-patronales

El subsidio en el pago de las cuotas obrero-patronales se otorgará de la siguiente manera:

1. Para la incorporación voluntaria al régimen obligatorio el otorgamiento del subsidio será a partir del mes siguiente al de la presentación de la solicitud de adhesión, siempre que el interesado cumpla con los requisitos de elegibilidad previstos en el Decreto y en las Disposiciones, considerando el porcentaje de subsidio que corresponda de acuerdo con la tabla mencionada en el apartado "Subsidio en el pago de cuotas obrero-patronales inscritas al RIF".

El porcentaje del subsidio correspondiente al año en que se presente la solicitud de adhesión al Decreto se otorgará únicamente por la fracción de tiempo restante del ejercicio fiscal de que se trate, y en ningún caso tendrá efectos retroactivos.

2. Para el régimen obligatorio del Seguro Social el patrón podrá gozar del subsidio sobre las cuotas obrero-patronales de los trabajadores a su servicio que sean susceptibles de obtener el beneficio a partir del momento en que presente la solicitud de adhesión al Decreto, considerando como primer año el que corresponda a su inscripción en el RIF, con independencia de la fecha de su incorporación al Seguro Social.
3. El porcentaje del subsidio se otorgará únicamente por la fracción de tiempo restante del ejercicio fiscal de que se trate, y en ningún caso tendrá efectos retroactivos.
4. El porcentaje de la aplicación del subsidio tendrá como base de cálculo, en su límite inferior, las cuotas relativas a un salario mínimo de la zona geográfica que corresponda, y como límite superior el equivalente hasta tres veces el valor de la UMA. En caso de que el salario del trabajador exceda el límite superior del subsidio, el patrón y sus trabajadores cubrirán el excedente de las cuotas obrero-patronales a su cargo, sin subsidio.

Casos en los que se cancelará el otorgamiento del subsidio

El estímulo fiscal para el pago de las cuotas obrero-patronales terminará de inmediato en los casos siguientes:

1. En caso de que el beneficiario del subsidio no haya solicitado su renovación dentro de los plazos establecidos.
2. Por omisión en el pago oportuno de las cuotas a cargo.
3. Cuando se compruebe que el contratante o sus beneficiarios legales hicieron uso indebido del documento que acredite la calidad del asegurado, sin perjuicio de que el instituto pueda cobrar la atención médica que se otorgó, además de hacerse acreedor a las sanciones que para el delito de fraude se señalan en el Código Penal Federal, según el artículo 314 de la LSS.