

Guía práctica **LABORAL** y de **SEGURIDAD** **SOCIAL**



Primer Edición: 1.º de 2010



CC	Código de Comercio
CFF	Código Fiscal de la Federación
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
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
JCA	Junta de Conciliación y Arbitraje
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
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
Ripaedi	Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Infonavit
RLGP	Reglamento de la Ley General de Población
RPM	Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social
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
SMGVAG	Salario mínimo general vigente del área geográfica
SMGVDF	Salario mínimo general vigente en el Distrito Federal
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
SUA	Sistema Unico de Autodeterminación
UMF	Unidad de Medicina Familiar

Según la Organización Internacional del Trabajo, las relaciones laborales son un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones y a cambio de una remuneración.

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo y especialmente, en el mercado laboral, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de una relación de trabajo.

Ante ello, el Congreso de la Unión aprobó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, mismo que fue publicado en el DOF el 30 de noviembre de 2012, de tal manera que desde el 1o. de diciembre de 2012 la legislación laboral ya regula nuevas modalidades de contratación, los periodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, con el propósito de atender las circunstancias que privan en el mercado de trabajo.

Desde luego, para evitar posibles abusos con el uso de estas nuevas figuras, se ha previsto que los contratos se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y, que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión.

Otro punto destacable que regula la LFT es el régimen de subcontratación de personal u *outsourcing*, con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón.

Todo lo anterior se analiza en esta edición y para mayor claridad en las modalidades de contratación, se incluyen formatos de contratos individuales de trabajo por obra determinada y por temporada.

Asimismo, se analiza la diferencia entre finiquito y liquidación, y se incluyen los formatos correspondientes, sin olvidar el convenio de terminación de las relaciones laborales.

Respecto a las condiciones generales de trabajo, se analizan las formalidades de la relación de trabajo, los descansos semanal y obligatorio, las vacaciones, el aguinaldo, el salario y las normas protectoras y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

También se incluye un capítulo destinado al análisis del Sistema de seguridad social, donde se abunda sobre los sujetos de aseguramiento, el momento en

que se inicia la obligación de inscribirse como patrón ante el IMSS, la integración del salario base de cotización considerando los criterios normativos del IMSS, y la determinación de las cuotas obrero-patronales.

Finalmente, con motivo de la publicación en el DOF del 8 de abril y 1o. de julio de 2014 de las disposiciones encaminadas a incentivar entre los contribuyentes la adhesión al Régimen de Incorporación Fiscal, se incluye un capítulo destinado a analizar el estímulo en el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS.

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 y consta de seis 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.

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.

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.

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 regula 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 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.

La relación laboral y sus formalidades

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 a la JCA de la fecha y la causa de su despido; y
11. Monto y pago del salario, entre otros.

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;
3. Detallar con precisión los servicios que deberán prestarse;
4. Condiciones en que éstos 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 al trabajador y el patrón.

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 la JCA.

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:

- a) 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
- b) 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 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.

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.

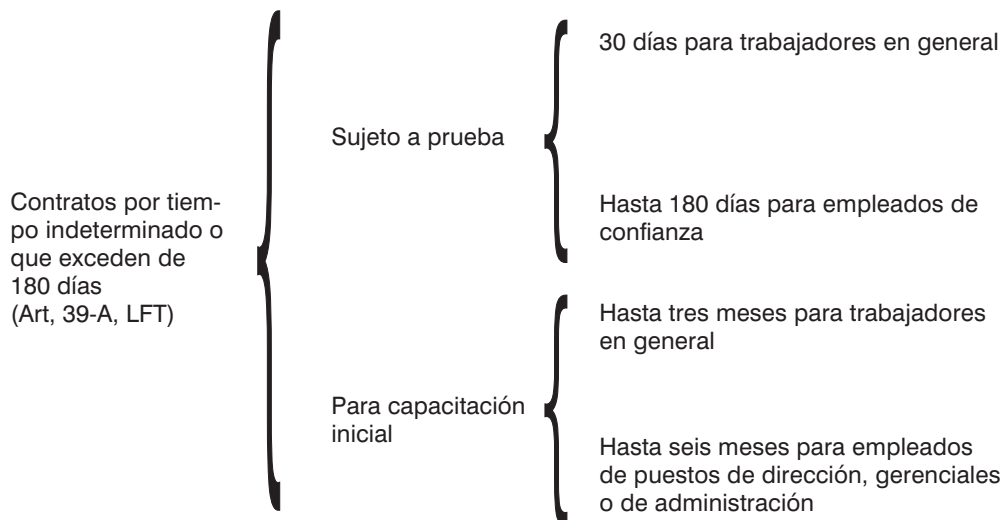
De no cumplirse estos requisitos o de subsistir la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

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

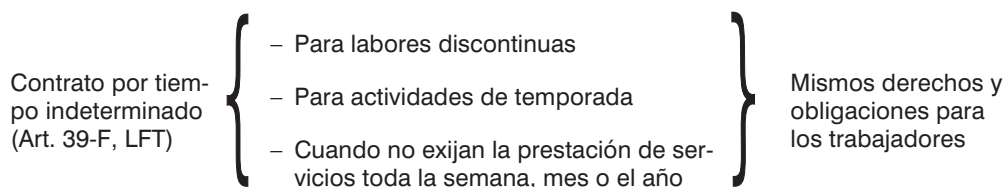
Según el artículo 39-F de la LFT, las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada 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.



**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 (chechar 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. 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 TERCERA. 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 reintegro 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 artículo 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 desempeñar 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 PRIMERA. 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 SEGUNDA. 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 TERCERA. 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 CUARTA. 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 QUINTA. 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 SEXTA. 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 SEPTIMA. 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.

VIGESIMA OCTAVA. 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. 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.

VIGESIMA NOVENA. 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. 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 ciudad de _____.

El Patrón

El Trabajador

Nombre y firma

Nombre y firma

La subcontratación (*outsourcing*) en el ámbito laboral

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 *sour* (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 ministración 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 repercuten 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 con 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 salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

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.

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 la JCA 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 concurren 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 de la JCA, 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 REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS 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 la JCA

La JCA está facultada 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 la JCA competente 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 de dicha junta, 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 la JCA, 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, mencionando 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 de la región respectiva (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 la Junta No. _____ de la _____ de Conciliación y Arbitraje, 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 modifiquen 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 a la Junta No. ____ de Conciliación y Arbitraje 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**

Suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo

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, las JCA, 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; y por último, la falta de los documentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

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 siguientes a su liberación, salvo que se siga proceso por delitos intencionales en contra

del patrón o sus compañeros de trabajo. Importante reforma a la LFT 2012 que se da definitividad a esta disposición.

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, las JCA, 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

Con motivo de las reformas a la LFT publicada el 30 de noviembre de 2012, el artículo 39-F 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 han 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.

Ahora bien, 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 de la JCA 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.*

Amparo directo 514/74. 2 de agosto de 1974. Cinco votos. Volumen 68, página 22.

Amparo directo 553/74. 9 de enero de 1975. Cinco votos. Volumen 73, página 34.

Amparo directo 1372/75. 14 de agosto de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Volumen 80, página 23.

Amparo directo 1906/75. 4 de septiembre de 1975. Cinco votos. Volumen 81, página 23.

Amparo directo 2426/75. 22 de septiembre de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Volumen 81, página 23.

Amparo directo 3309/75. 24 de octubre de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Volúmenes 151-156, página 73.

Semanario Judicial de la Federación, 145-150, séptima época, quinta parte, página 86.

Ahora bien, 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 desempeña 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 despidiera 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 a la Junta de Conciliación y Arbitraje 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 de la Junta, 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

Ahora bien, 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.

Rescisión patronal de las relaciones de trabajo

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 laudos ante las JCA, 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.*

Amparo directo 57771/70. 3 de febrero de 1972, cinco votos.

Amparo directo 1391/72. 28 de agosto de 1972, cinco votos.

Amparo directo 9711/73. 24 de septiembre de 1973, cinco votos.

Amparo directo 5288/73. 29 de marzo de 1974, unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1173/74. 11 de septiembre de 1974, unanimidad de cuatro votos.

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.

Ahora bien, 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 consumir 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 operativo de las industrias, ellos regularmente en su lenguaje y en su modo de actuar simulan 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 boi-

cotear 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 laboristas 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 e higiene

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 res-

balones, 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 e higiene 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.

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 la JCA 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 la JCA 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 la Junta de Conciliación y Arbitraje 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 declaren “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 la JCA.

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.

Amparo directo 6055/89. 9 de octubre de 1989, unanimidad de votos.

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 de la JCA para que comparezcan ante ella quienes la firmaron, para así dar oportunidad al trabajador de repreguntar y desvirtuar los he-

chos 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 tal documentación, se probarán sin lugar a dudas 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; e
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 a la JCA respectiva 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 o a la JCA, 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.

Consecuencia de no comprobar la causal de rescisión

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).

Pago de intereses de no concluirse el procedimiento en un año

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior 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. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

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.

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

El reformado 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 salario mínimo general.

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
A LA JCA 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 apodera-
do 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 co-
rrespondiente, solicito a esa junta notifique lo conducente al respecto, en la inteli-
gencia 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

Rescisión de las relaciones laborales por parte del trabajador

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 de la JCA 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 éstos 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 aquélla, 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.

Amparo directo 371/94. 18 de agosto de 1994. Unanimidad de votos.

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.

Amparo directo 9775/93. 13 de enero de 1994. Unanimidad de votos.

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 110, 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 inadmisble 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.

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 la JCA 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.*

Amparo directo 994/87. 22 de febrero de 1988. Unanimidad de votos.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo I, segunda parte-1, enero-junio de 1988, pág. 153.

Ahora bien, 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 causas 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 lo 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 la JCA 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 JCA que –a su elección– 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 menciona-

da, pierde automáticamente el derecho a reclamar el pago de la indemnización referida en el artículo 50 de la legislación laboral.

Si al emitirse el laudo, la JCA 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.

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, éstos 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 del área geográfica correspondiente. 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, además de los salarios vencidos desde la fecha de separación y hasta la fecha en que se liquide la indemnización, en la inteligencia de que sólo se pagarán estos últimos cuando el patrón no acepte la rescisión y el trabajador tenga que solicitarla ante la JCA.

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 del área geográfica correspondiente, 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 la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente, misma que ha sido negada por la empresa.

DATOS

Generales:

- | | |
|--|------------------|
| □ Ubicación del centro laboral | Distrito Federal |
| □ Zona geográfica del centro laboral | “A” |
| □ Salario mínimo general en la zona “A” supuesto para 2015 | \$70.00 |

Del trabajador:

- | | |
|---|---|
| □ Nombre | Alfredo Sánchez León |
| □ Tipo de contratación | Por tiempo indeterminado |
| □ Fecha de ingreso | 15 de octubre de 2010 |
| □ Fecha de despido | 10 de abril de 2015 |
| □ Fecha de liquidación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje | 20 de abril de 2015 |
| □ Tiempo laborado (antigüedad)
(del 15-X-2010 al 10-IV-2015) | 4 años, 177 días |
| □ Días laborados del 1o. de enero al 10 de abril de 2015
(31 + 28 + 31 + 10) | 100 |
| □ Salarios caídos a la fecha de liquidación | 10 días |
| □ Salario mensual | \$6,500.00 |
| □ 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	\$6,500.00
(÷) Días del mes	30
(=) Cuota diaria (salario diario)	<u>\$216.67</u>

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 2015 a la fecha del despido (10 de abril de 2015).

Salario diario	\$216.67
(x) Días de aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	15
(=) Aguinaldo anual	3,250.00
(÷) Días del año 2015	365
(=) Proporción diaria de aguinaldo	8.9041
(x) Días laborados hasta la fecha del despido (10-abril-2015)	100 ¹
(=) Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha del despido	<u>\$890.41</u>

Nota:

1. Para calcular el monto de aguinaldo correspondiente al trabajador, sólo se consideran los días laborados en el año de separación (2015), puesto que los días devengados de la fecha de aniversario a diciembre de 2014, 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	\$216.67
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho	20
(=) Importe total de vacaciones	4,333.40
(÷) Días del año	365
(=) Proporción diaria de vacaciones	11.8723
(x) Días laborados en el último año de servicios	177
(=) Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	<u>\$2,101.40</u>

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	\$2,101.40
(x) Porcentaje de la prima vacacional pactada	0.25
(=) Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido	<u>\$525.35</u>

d) Cálculo de monto total de finiquito (prestaciones devengadas) que percibirá el trabajador.

Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha del despido	\$890.41
(+) Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	2,101.40
(+) Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido	<u>525.35</u>
(=) Total del finiquito que corresponde al trabajador a la fecha del despido	<u>\$3,517.16</u>

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 2015 (zona "A") ¹	Salario base de cálculo
\$216.67	>	\$140.00	\$140.00

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 en el área geográfica para 2015 (supuesto $\$70.00 \times 2 = \140.00).

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	<u>4</u>
(=) Total de días de salario	48
(x) Salario base de cálculo	<u>140.00</u>
(=) Importe de la prima de antigüedad por años completos de servicios	<u><u>\$6,720.00</u></u>

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	<u>140.00</u>
(=) Importe de la prima de antigüedad por año completo de servicios	1,680.00
(÷) Días del año	<u>365</u>
(=) Proporción de la prima de antigüedad por día	4.6027
(x) Días de salario devengados en el último año de servicios	<u>187¹</u>
(=) Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada a la fecha de la liquidación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje	<u><u>\$860.70</u></u>

Nota:

1. Se consideraron los días laborados durante el último año de servicios (177 del 16 de octubre de 2014 al 10 de abril de 2015) más los 10 días de salarios caídos hasta la fecha de la liquidación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ($177 + 10 = 187$ días)

d) Determinación del monto total de la prima de antigüedad correspondiente al trabajador.

Importe de la prima de antigüedad por los cuatro años completos de servicios	\$6,720.00
(+) Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada en el último año del despido	<u>860.70</u>
(=) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador a la fecha de liquidación ante la Junta de Conciliación	<u><u>\$7,580.70</u></u>

4. Cálculo del salario base de indemnización.**a) Determinación de la parte proporcional diaria de aguinaldo.**

Salario diario	\$216.67
(x) Días de aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	15
(=) Aguinaldo anual	3,250.00
(÷) Días del año	365
(=) Parte proporcional diaria de aguinaldo	<u>\$8.90</u>

b) Cálculo de la parte proporcional diaria de la prima vacacional.

Salario diario	\$216.67
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho	20
(=) Importe total de vacaciones	4,333.40
(x) Porcentaje de la prima vacacional	0.25
(=) Importe de la prima vacacional	1,083.35
(÷) Días del año	365
(=) Parte proporcional diaria de la prima vacacional	<u>\$2.97</u>

c) Determinación del salario integrado como base de indemnización.

Salario diario	\$216.67
(+) Parte proporcional de aguinaldo	8.90
(+) Parte proporcional diaria de la prima vacacional	2.97
(=) Salario integrado como base de indemnización	<u>\$228.54</u>

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	\$228.54
(x) Días de salario por cada año de servicios	20
(=) Indemnización por un año de servicios	4,570.80
(x) Años completos de servicios prestados	4
(=) Importe de indemnización por cuatro años de servicios	<u>\$18,283.20</u>

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	\$4,570.80
(÷) Días del año	365
(=) Importe de indemnización diaria	12.52
(x) Días devengados de salario durante el último año de servicios	187 ¹
(=) Importe de la parte proporcional de indemnización correspondiente al último año de servicios	<u>\$2,341.24</u>

Nota:

1. Se consideraron 177 días laborados en el último año de servicios más 10 días de salarios caídos a la fecha de liquidación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (20 de abril de 2015).

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 cuatro años de servicios	\$18,283.20
(+) Importe de la parte proporcional de indemnización correspondiente al último año de servicios	2,341.24
(=) Importe de indemnización que corresponde al trabajador por concepto de 20 días	<u>\$20,624.44</u>

6. Cálculo del importe de los tres meses de salario que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización constitucional.

Salario base de indemnización	\$228.54
(x) Días de indemnización constitucional (tres meses, considerando el mes de 30 días)	90
(=) Importe de la indemnización constitucional	<u>\$20,568.60</u>

7. Determinación del salario integrado como base de cálculo de los salarios caídos a la fecha de indemnización ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

a) Cálculo de la parte proporcional diaria de aguinaldo.

Salario diario	\$216.67
(x) Días aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	15
(=) Aguinaldo anual	3,250.00
(÷) Días del año	365
(=) Parte proporcional diaria de aguinaldo	<u>\$8.90</u>

b) Determinación de la parte proporcional diaria de prima vacacional.

Salario diario	\$216.67
(x) Días de vacaciones a que tiene derecho	20
(=) Importe total de vacaciones	4,333.40
(x) Porcentaje de la prima vacacional	0.25
(=) Importe de la prima vacacional	1,083.35
(÷) Días del año	365
(=) Parte proporcional diaria de la prima vacacional	<u>\$2.97</u>

c) Cálculo del salario integrado como base para determinar los salarios caídos.

Salario diario	\$216.67
(+) Parte proporcional diaria de aguinaldo	8.90
(+) Parte proporcional diaria de la prima vacacional	<u>2.97</u>
(=) Salario integrado como base de cálculo de los salarios caídos	<u>\$228.54'</u>

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 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 tal razón los servidores públicos de las Juntas 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 la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Salario integrado como base de cálculo de los salarios caídos	\$228.54
(x) Días de salarios caídos	10
(=) Importe total de salarios caídos a la fecha de indemnización ante la Junta de Conciliación y Arbitraje	<u>\$2,285.40</u>

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 la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Total de finiquito que corresponde al trabajador a la fecha del despido	\$3,517.16
(+) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador	7,580.70
(+) Importe de indemnización ante la negativa patronal de reinstalación (20 días)	20,624.44
(+) Importe de la indemnización constitucional (tres meses)	20,568.60
(+) Importe de los salarios caídos a la fecha de indemnización ante la junta	<u>2,285.40</u>
(=) Importe total de indemnización y finiquito a que tiene derecho el trabajador	<u>\$54,576.30</u>

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 la Junta de Conciliación y Arbitraje 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 la Junta de Conciliación y Arbitraje 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

México, DF, 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

México, DF, 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

Terminación de las relaciones laborales

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 la JCA.

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 juntas locales de conciliación y arbitraje, 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 reconoce 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 Época, Tomo XIII-abril, pág. 430.

Amparo directo 984/93. Javier Cuca Nieto. 5 de enero de 1994. Unanimidad de votos.

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 derecho 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.

Amparo directo 2776/96. Ruth Fernández Álvarez. 11 de abril de 1996. Unanimidad de votos.

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.

Amparo directo 1046/58. Ricardo Mendoza Quintana. 12 de junio de 1958. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3472/59. J. Jesús Sánchez Melgarejo. 15 de agosto de 1960. Unanimidad de cinco votos.

Amparo directo 5254/58. Carmen Vargas Leal. 15 de agosto de 1960. Unanimidad de cinco votos.

Amparo directo 3642/61. Gonzalo Villa Maldonado. 16 de agosto de 1961. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1655/62. Eliseo González Pitones. 10 de septiembre de 1962. Unanimidad de cinco votos.

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 la JCA 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*

obrero, 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.

Amparo directo 361/91. Sociedad Urbanizadora Obrera, SA de CV, 8 de octubre de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo directo 265/92. Carlos Ramírez Trejo. 3 de junio de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 344/92. Raúl García Leos y otros. 7 de julio de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 395/92. Víctor Manuel Villarreal Alvarez y otros. 19 de agosto de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 396/92. José Guadalupe Vitela Ortiz. 9 de agosto de 1992. Unanimidad de votos.

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.

Amparo directo 8923/94. Germán Ruiz Galindo. 21 de octubre de 1994. Unanimidad de votos.

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.

Amparo directo 122/91. Julio Quijano Salazar. 24 de abril de 1991. Unanimidad de votos.

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 la autoridad competente que es la JCA 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 la Junta de Conciliación y Arbitraje, la 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 la JCA.

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 la JCA 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 a la JCA 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.

Amparo directo 1575/95. 3 de mayo de 1995. Unanimidad de votos.

Amparo directo 4725/95. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos.

Amparo directo 6255/95. 28 de junio de 1995. Unanimidad de votos.

Amparo directo 6945/95. 8 de agosto de 1995. Unanimidad de votos.

Amparo directo 9805/95. 19 de octubre de 1995. Unanimidad de votos.

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.

Amparo directo 9633/88. 19 de octubre de 1988. Unanimidad de votos.

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.

Amparo directo 1410/96. 29 de enero de 1997. Unanimidad de votos.

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, pági-

na 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.

FORMATO DE RENUNCIA FIRMADA Y RATIFICADA POR EL TRABAJADOR QUE INCLUYE ADEMÁS SU HUELLA DIGITAL

México, DF, 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 que 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

México, DF, 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 PRESIDENTE DE LA JCA
PARA SU RATIFICACION AL DAR POR TERMINADA
LA RELACION DE TRABAJO**

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DF
JUNTA ESPECIAL 10 DE LA CONSTRUCCION

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. presidente, 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

México, DF, 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 la JCA, a continuación se detallan los pasos a seguir:

1. Redactar la carta convenio dirigida a la JCA que le corresponda (véase formato anterior).
2. Ingresarla por oficialía de partes en la ventanilla de convenios.
3. Esperar en la JCA que corresponda a que el acuerdo físicamente llegue al secretario.
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 de la junta respectiva.
8. El secretario de la JCA 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 de la JCA para certificar y dar fe del convenio elevado a la categoría de laudo.

FORMATO DE ACTA DE RATIFICACION DE CONVENIO ELABORADA POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

JUNTA ESPECIAL NUMERO DIEZ

EXP. 358/00 (C:F.J.)

Trabajador _____ VS

Empresa _____

En México, Distrito Federal, a ____ de _____ de dos mil uno. Comparece el trabajador _____, quien se identifica con su credencial para votar con número de folio _____, expedida por el IFE, 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 _____, del Distrito Federal, 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 esta H. Junta la aprobación del convenio presentado por Oficialía de Partes de esta H. Junta 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 esta H. Junta 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. _____.

LA JUNTA 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. _____ del Distrito Federal, 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 un laudo debidamente ejecutoriado, 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— LA JUNTA 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 de la junta especial número diez.- DOY FE —————

Convenio de finiquito privado

Es importante hacer notar que fuera de la JCA 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 Banamex SA y a la orden de _____ con fecha 21 de septiembre del año 20__.

TERCERA. El trabajador _____ manifiesta que está conforme con el 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

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 a saber:

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 de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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 la Junta de Conciliación Permanente o, en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje.

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.

Vacaciones y prima vacacional

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 PRESCRIPCIÓN 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 Época. Tomo VI, agosto de 1997, pág. 837.

Amparo directo 138/97. 12 de junio de 1997. Unanimidad de votos.

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, la JCA 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 Época. Tomo XIV, julio de 1994, pág. 660.

Amparo directo 97/88. 13 de julio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Guillermo Báez Pérez.

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 Época. Tomo XIII, abril de 1994, pág. 463.

Amparo directo 109/94. 23 de febrero de 1994. Unanimidad de votos.

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 salario mínimo general vigente, en el Distrito Federal, 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.

A continuación se presenta un formato de recibo de sueldo que incluye el concepto de vacaciones y prima vacacional adaptable a los requerimientos de la empresa.

**Recibo de vacaciones que puede ser adaptado
a las necesidades de cualquier empresa**

NOMBRE DE LA EMPRESA

RFC:

Registro Patronal:

Empleado No.	Nombre	Puesto	No. de seguridad social IMSS	Registro Federal de Contribuyentes	Clave Unica de Registro de Población (CURP)
Fecha de pago	Departamento	Sueldo diario	Salario base de cotización	Periodo de pago	No. semana (quincena, catorcena, etc.)

Percepciones	Importe	Deducciones	Importe
Vacaciones		ISR ¹	
Prima vacacional		Cuota obrera IMSS	
Subsidio para el empleo ¹		Abono préstamos	
Despensa		Pagos en exceso o errores	
		Pérdidas o averías	
		Venta empleados	
		Renta	
		Crédito Infonavit	
		Fondo de ahorro	
		Pensión alimenticia	
		Cuotas sindicales	
		Infonacot	
		Otros	
Total percepciones		Total deducciones	
		Neto pagado	

Se puso a mi disposición el archivo XML correspondiente y recibí de la empresa arriba mencionada la cantidad neta a que este documento se refiere estando conforme con las percepciones y deducciones que en él aparecen especificadas.

Importe con letra



Método de pago: Tarjeta

Firma del empleado

Este documento es una representación impresa de un CFDI	
Pago en una sola exhibición	
Emitido desde: CONTPAQ I. NOMINAS	
Serie del Certificado del emisor:	00001000000304550732
Folio Fiscal UUID:	6C2B69D9-F472-475C-B539-71D69522B32
No. de serie del Certificado del SAT:	00001000000202864883
Fecha y hora de certificación:	2014-11-03T10:36:55

Sello digital del CFDI

nbF4ixxNKK6djbBaUdRjaHOFJ/5dBRaK+Iujsibb1v8yeYulojx3aksL9jnUfmXvD29KEXGuuz6/ieM97My+Aecf/554wvkJUxU3znvXlgXwLs8uawOBy1XeanPZG8Cv5BEuyLJmJQ61jKqQ0szR/mVEXA0D3GQMIKc5YMEny8A=

Sello del SAT

BYxARdXcrH2UxaJkvSBojy56AvpocgJT2ij8USZz3i82DctOantCCXFPudF814T1aDh1SF97cvzPb3+DSTzRnmQ0SgCetlyIf5GoCMScf27kuiffENQU0t3Czr/ogaLViaCi03mq7WKRRLb+Si2dMLGYMDr1aGnc8hTMXGBW1a1I=

Cadena original del complemento del certificación digital del SAT

[1.0]6C2B69D9-F472-475C-B539-71D69522B32|2014-11-03T10:36:55|nbF4ixxNKK6djbBaUdRjaHOFJ/5dBRaK+Iujsibb1v8yeYulojx3aksL9jnUfmXvD29KEXGuuz6/ieM97My+Aecf/554wvkJUxU3znvXlgXwLs8uawOBy1XeanPZG8Cv5BEuyLJmJQ61jKqQ0szR/mVEXA0D3GQMIKc5YMEny8A|[00001000000202864883]

Versión del comprobante: 3.2

Versión del complemento: 1.1

Hoja 1 de 1

Nota:

1. Conforme a las disposiciones de la LISR, corresponderá la retención del impuesto sobre la renta (cuando el resultado sea positivo) o, en su caso, la entrega en efectivo del subsidio para el empleo (cuando el resultado sea negativo).

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.

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 Bond (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.

Amparo directo 5438/79. Volúmenes 133-138, 23 de enero de 1980, página 10. Cinco votos.

Amparo directo 3436/81. Volúmenes 157-162, 17 de febrero de 1982, página 9. Cinco votos.

Amparo directo 7213/81. Volúmenes 157-162, 17 de febrero de 1982, página 9. Cinco votos.

Amparo directo 1026/82. Volúmenes 169-174, 10 de enero de 1983, página 9. Cinco votos.

Amparo directo 4257/82. Volúmenes 169-174, 21 de febrero de 1983, página 9. Cinco votos.

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 éstos 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 2015	365
(=) Salario promedio diario	189.86
() Días de aguinaldo	15
(=) Importe a pagar por concepto de aguinaldo	<u>\$2,847.90</u>

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 \$85.00 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

Mes	Percepción variable mensual
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 2015	365
(=) Salario variable promedio diario	96.16
(+) Salario fijo diario	85.00
(=) Salario total diario	181.16
() Días de aguinaldo	15
(=) Importe a pagar por concepto de aguinaldo	<u>\$2,717.40</u>

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 2015 y \$85.00 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	365
(=) Total	0.5041
() Días de aguinaldo por un año de servicios	15
(=) Días de aguinaldo proporcionales al tiempo laborado	7.56

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	85.00
(=) Total	488.33
() Días de aguinaldo (184 ÷ 365 x 15)	7.56
(=) Importe por concepto de aguinaldo	\$3,691.77

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.
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:

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 2015, con las prestaciones mínimas de ley.

Mes	Días laborados
julio	30
agosto	31
septiembre	30
octubre	31
noviembre	30
diciembre	31
Total de días	183

Cálculo proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado

Días trabajados	183
(÷) Días del año 2015	<u>365</u>
(=) Proporción anual de aguinaldo por los días trabajados	0.50
() Días de aguinaldo otorgados por el patrón	<u>15</u>
(=) Total de días a pagar por este concepto	<u><u>7.50</u></u>

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.

Amparo directo 4375/73. 28 de febrero de 1974. Mayoría de 4 votos.

Amparo directo 5631/72. 4 de diciembre de 1973. Unanimidad de 4 votos.

Amparo directo 5942/72. 13 de abril de 1973. Unanimidad de 4 votos.

Amparo directo 213/73. Unanimidad de 4 votos.

Amparo directo 305/72. 13 de noviembre de 1972. Unanimidad de 4 votos.

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.

Amparo directo 12636/2003. 22 de enero de 2004. Unanimidad de votos.

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 salario mínimo general vigente en la zona geográfica de la empresa de que se trate, 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 salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

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 al área geográfica donde se preste el 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 tienen 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 trabajador 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 el área geográfica "A" en 2015 es de \$70.00, 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 2015	<u>70.00</u>
(=) Excedente del salario mínimo	<u><u>\$80.00</u></u>

2. Determinar el monto máximo por descontar del salario diario del trabajador.

Excedente del salario mínimo	\$80.00
() Porcentaje máximo de descuento	<u>30%</u>
(=) Importe máximo de descuento diario	<u><u>\$24.00</u></u>

Así, en este ejemplo, el importe máximo que podrá acordarse como descuento es de \$24.00 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 a la JCA, la 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 éstas 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 a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva 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 Código Fiscal de la Federación, 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 en que se presentó 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 2015 ⁴	13 de abril de 2015	25 de mayo de 2015	6 de julio de 2015
30 de abril de 2015	14 de mayo de 2015	24 de junio de 2015	5 de agosto de 2015

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.
4. De acuerdo con el artículo 12 cuarto párrafo del CFF cuando sea viernes el último día de plazo en que se deba presentar la declaración, el plazo se prorrogará hasta el día hábil siguiente.

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 2015, según se trate de persona física o moral, por lo que respecta al ejercicio 2014, 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.

Amparo directo 7694/97. 4 de marzo de 1998. Unanimidad de votos.

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 éstos 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 conengan 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, aquéllos 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:

- a) 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%.
- b) 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 2015, se identifican cantidades de participación que no han sido cobradas, y las cuales corresponden al reparto del ejercicio de 2013, realizado el 15 de mayo de 2014, 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 2013		15 de mayo de 2014.
Fecha límite para el pago de la PTU		30 de mayo de 2014.
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).		31 de mayo de 2014.
Periodo en que la PTU de 2013, no reclamada, es exigible por los trabajadores.		Del 31 de mayo de 2014 al 31 de mayo de 2015; 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.		1o. de junio de 2015.
Momento en que deberá acumularse el importe de la PTU no reclamada a la utilidad del ejercicio siguiente.		A partir del 1o. de junio de 2015, la empresa podrá acumular el importe de la PTU no reclamada a la renta gravable de 2015 y que se distribuirá en 2016.

Como puede apreciarse, el monto de la PTU de 2013 (que se distribuyó en mayo de 2014), no reclamada, tendrá que acumularse a la utilidad repartible que resulte en el 2015 y que se pagará en 2016, ya que a la fecha en que se está realizando la determinación del reparto de la utilidad del ejercicio 2014, 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 salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

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 2014 | \$860,500.00 |
| □ Utilidades no cobradas por los trabajadores en 2013' | 10,200.00 |

De los trabajadores:

Trabajador “A” de planta:

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| □ Salario percibido en 2014 | \$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 2014 | \$310.00 |
| □ Total de percepciones del ejercicio 2014 | \$113,150.00 |
| □ Días trabajados | 365 |

Trabajador “C” de confianza:

❑ Monto recibido en el 2014 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 2014	\$28,200.00
❑ Días trabajados	100

Nota:

1. Se trata de utilidades generadas en 2012, cuyo reparto se determinó en 2013, pero debido a que el derecho del trabajador para cobrarlas aún no prescribía, no pudieron considerarse en el reparto de 2014, por lo que ahora se distribuirán en 2015 como parte del cálculo del ejercicio 2014.

DESARROLLO

1. Cálculo del importe total de la PTU que se repartirá en mayo de 2014, por las utilidades generadas en el ejercicio 2014.

Renta gravable del ejercicio de 2014	\$860,500.00
() Porcentaje de participación a los trabajadores	10%
(=) Importe de participación por las utilidades obtenidas en el 2014	86,050.00
(+) Utilidades no cobradas del ejercicio anterior	10,200.00
(=) Importe total de la PTU que se repartirá en mayo de 2015	<u>\$96,250.00</u>

2. Determinación de las bases de distribución de la PTU.

Importe total de la PTU que se repartirá en mayo de 2015	\$96,250.00
() Porcentaje para identificar la proporción de acuerdo con los días laborados y salarios recibidos	<u>50%</u>
(=) Importe proporcional por repartir, según días y salarios	<u><u>\$48,125.00</u></u>

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)	<u>1,540</u>
(=) Factor aplicable al reparto por días trabajados	<u><u>31.25</u></u>

- 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	<u>1,540</u>		<u>\$48,125.00</u>

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	<u>\$87,600.00¹</u>

- 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)	<u>286,800.00</u>
(=) Factor en función de los salarios devengados de los trabajadores	<u>0.167799860</u>

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 2014, 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.

Sistema de seguridad social. IMSS, Infonavit y SAR

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:

El de invalidez y vida –antes invalidez y muerte.

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 Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore) para ser administradas e invertidas en las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (Siefore).

El nuevo sistema de pensiones muestra, entre otras, las cualidades siguientes:

- a) 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.
- b) Se aplica la confidencialidad para los documentos, datos e informes proporcionados por los sujetos obligados (patrones).
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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%, salario mínimo del DF)
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 SMG vigente en el DF por cada día de salario cotizado cambió para beneficiar sólo a los trabajadores que ganen hasta 15 SMG vigentes en el DF, por lo que a partir del cuarto bimestre de 2009 este beneficio aplica conforme a lo siguiente:

168....

I a III...

IV. Una cantidad por cada día de salario cotizado, que aporte mensualmente el Gobierno Federal por concepto de cuota social para los trabajadores que ganen hasta quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

Salario base de cotización del trabajador	Cuota social
1 Salario mínimo	\$3.87077
1.01 a 4 Salarios mínimos	\$3.70949
4.01 a 7 Salarios mínimos	\$3.54820
7.01 a 10 Salarios mínimos	\$3.38692
10.01 a 15.0 Salarios mínimos	\$3.22564

Los valores mencionados del importe de la cuota social, se actualizarán trimestralmente de conformidad con el Índice 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 para el Distrito Federal, que se actualizará durante el mes de febrero de cada año, de acuerdo con el Índice 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 –reformado el 20 de diciembre de 2001– 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.

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 pue-

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 de la Ley del Seguro Social se consideran patronos:

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.

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 (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 Única 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 y suspensión de pagos (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 raya¹; 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 I, 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, Rac erf)	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., Rac erf)		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, Rac erf)	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, Rac erf)	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., Racertf)		

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, Racertf	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).

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 29 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Infonavit, publicado en el DOF el 9 de diciembre de 1997, se indican las mismas disposiciones que en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

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 Ley del Seguro Social, 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	Factor proporcional (15 ÷ 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
45	0.123287	12.33

Aguinaldo Días base de integración	Factor proporcional (15 ÷ 365)	% de aplicación a la cuota diaria (Factor x 100)
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	Seis días
2	Ocho días
3	Diez días
4	Doce días
5 a 9	Catorce días
10 a 14	Dieciséis días
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:

$$6 \text{ días de vacaciones} \times 25\% \text{ de prima vacacional} = 1.5 \text{ días} \div 365 = 0.0041095$$

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)
$6 \times 25\% \div 365$	0.0041095	0.41%
$8 \times 25\% \div 365$	0.0054794	0.55%
$12 \times 25\% \div 365$	0.0068493	0.68%
$14 \times 25\% \div 365$	0.009589	0.96%
$16 \times 25\% \div 365$	0.0109589	1.10%
$18 \times 25\% \div 365$	0.0123287	1.23%
$20 \times 25\% \div 365$	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:

	$15 \div 365 =$	4.11%
(+)	$6 \times 25\% \div 365 =$	<u>0.41%</u>
(=)	Factor mínimo	<u><u>4.52%</u></u>

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 salario mínimo general vigente en el DF, tal y como lo establece el artículo 27, fracción VI, de la LSS.

SMG supuesto para 2015 en el DF (\$70.00 x 40% = \$28.00 x 30 días = \$840.00)

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 SMGVDF supuesto para 2015 ($\$70.00 \times 20\% = \14.00).

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:

- | | |
|--|----------|
| ☐ Salario mínimo general supuesto en el DF para 2015 | \$70.00 |
| ☐ Importe de despensa no integrable al salario base de cotización (art. 27, fracc. VI, LSS)
(\$70.00 x 40% x 30) | \$840.00 |

Del trabajador:

- | | |
|---|---------------------------|
| ☐ Nombre | Alejandro Sánchez Sánchez |
| ☐ Tipo de salario | Fijo |
| ☐ Puesto | Fresador |
| ☐ Fecha de ingreso | 13 de junio de 2009 |
| ☐ Salario diario | \$120.00 |

Prestaciones:

- | | |
|---|----------|
| ☐ Aguinaldo | 45 días |
| ☐ Vacaciones | 20 días |
| ☐ Prima vacacional | 50% |
| ☐ Vales de despensa, 25% del salario diario
(120.00 x 25% x 30) | \$900.00 |
| ☐ Ayuda para transporte en efectivo,
5% sobre el salario (120.00 x 5% x 30) | \$180.00 |

Factores de integración proporcional:

□ Gratificación anual (aguinaldo)	
(45 ÷ 365 x 100)	12.33%
□ Prima vacacional	
(20 x 50% ÷ 365 x 100)	2.74%
□ Total	<u>15.07%</u>

DESARROLLO**1. Determinación del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo).**

Salario diario	\$120.00
(x) Factor de integración proporcional de la gratificación anual	12.33%
(=) Importe diario de la gratificación anual	<u>\$14.80</u>

2. Determinación del importe diario de la prima vacacional.

Salario diario	\$120.00
(x) Factor de integración proporcional de la prima vacacional	2.74%
(=) Importe diario de la prima vacacional	<u>\$3.29</u>

3. Determinación del importe diario de los vales de despensa.

Importe mensual de los vales de despensa otorgados por el patrón	\$900.00
(-) Importe exento de integración de los vales despensa SMGVDF supuesto 2015 (\$70.00 x 30 días x 40%)	840.00
(=) Importe mensual de despensa que integra el salario	60.00
(÷) Número de días del mes	30
(=) Importe diario a integrar por los vales de despensa	<u>\$2.00</u>

4. Determinación del importe diario de la ayuda para transporte.

Importe mensual de la ayuda para transporte en efectivo otorgada por el patrón	\$180.00
(÷) Número de días del mes	30
(=) Importe diario de la ayuda para transporte	<u>\$6.00</u>

5. Determinación del salario diario base de cotización.

Salario diario (cuota diaria)	\$120.00
(+) Importe diario de la gratificación anual	14.80
(+) Importe diario de la prima vacacional	3.29
(+) Importe diario de los vales de despensa	2.00
(+) Importe diario de la ayuda para transporte	6.00
(=) Salario diario base de cotización	<u>\$146.09</u>

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:

- | | |
|--|---------|
| ❑ Salario mínimo general supuesto en el DF para 2015 | \$70.00 |
|--|---------|

Alimentación:

- | | |
|--|----------|
| ❑ Importe a descontar al trabajador para que se exceptúe de la integración al salario base de cotización | \$14.00 |
| ❑ Diario (art. 27, fracc.V, LSS) (\$70.00 x 20%) Mensual (\$14.00 x 30 días) | \$420.00 |

Del trabajador:

- | | |
|--------------------|----------------------|
| ❑ Nombre | Rogelio Cedillo Caso |
| ❑ Tipo de salario | Fijo |
| ❑ Puesto | Hornero |
| ❑ Antigüedad | 8 años |
| ❑ Salario diario | \$150.00 |
| ❑ 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 | \$5.00 |

Factores de integración proporcional:

❑ Para gratificación anual (aguinaldo) ($15 \div 365 \times 100$)	4.11%
❑ Para la prima vacacional ($14 \times 25\% \div 365 \times 100$)	0.96%
❑ Para prima dominical ($52 \times 25\% \div 365 \times 100$)	<u>3.56%</u>
❑ Total	<u><u>8.63%</u></u>

DESARROLLO**1. Determinación del importe diario de la gratificación anual.**

Salario diario	\$150.00
(x) Factor de integración proporcional de la gratificación anual	<u>4.11%</u>
(=) Importe diario de la gratificación anual	<u><u>\$6.16</u></u>

2. Determinación del importe diario de la prima vacacional.

Salario diario	\$150.00
(x) Factor de integración proporcional de la prima vacacional	<u>0.96%</u>
(=) Importe diario de la prima vacacional	<u><u>\$1.44</u></u>

3. Determinación del importe diario de la prima dominical.

Salario diario	\$150.00
(x) Factor de integración proporcional de la prima dominical	<u>3.56%</u>
(=) Importe diario de la prima dominical	<u><u>\$5.34</u></u>

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 (SMGVDF supuesto para 2015 \$70.00 x 20%)	Al no cumplir con el requisito establecido en el artículo 27, fracción V, de la Ley del Seguro Social...
\$5.00		\$14.00	...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	\$150.00
(x) Porcentaje de integración por un alimento (artículo 32, segundo párrafo, LSS)	8.33%
(=) Importe diario de la alimentación	<u>\$12.49</u>

6. Determinación del salario diario base de cotización.

Salario diario (cuota diaria)	\$150.00
(+) Importe diario de la gratificación anual	6.16
(+) Importe diario de la prima vacacional	1.44
(+) Importe diario de la prima dominical	5.34
(+) Importe diario de la alimentación	<u>12.49</u>
(=) Salario diario base de cotización	<u>\$175.43</u>

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 2014
□ Salario diario (cuota fija)	\$500.00
□ Salario mínimo general supuesto en 2015	\$70.00

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 ($15 \div 365 \times 100$)	4.11%
□ (+) Prima vacacional ($6 \times 25\% \div 365 \times 100$)	<u>0.41%</u>
□ (=) Total	<u><u>4.52%</u></u>

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	<u>\$20.55</u>

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	<u>\$2.05</u>

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 (SMGVDF supuesto para 2015 (\$70.00 x 20%))	Al no cumplir con el requisito establecido en el artículo 27, fracción V, de la Ley del Seguro Social...
\$0.00	<	\$14.00	...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	<u>\$125.00</u>

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	<u>\$66.67</u>

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	<u>\$714.27</u>

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.

Integración del salario base de cotización con elementos variables

Para realizar el pago de cuotas y aportaciones a los institutos Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Infonavit, deben integrarse al salario base de cotización (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 Código Fiscal de la Federación.

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 Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit.

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 2015, 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 2014.

DATOS

Generales:

- ❑ Salario mínimo general para el Distrito Federal supuesto en 2015 \$70.00
- ❑ Salario máximo de cotización para el IMSS e Infonavit (\$70.00 x 25 SMGVDF) \$1,750.00
- ❑ Modificación de salario por determinar enero de 2015

Del trabajador:

- ❑ Nombre Rafael Romero Rodríguez
- ❑ Tipo de salario Variable
- ❑ Puesto Conferencista
- ❑ Fecha de ingreso 8 de agosto de 2014
- ❑ Percepción asignada por participante \$225.00
- ❑ Total de asistentes en el sexto bimestre 2014 (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 2014:

□ Agosto	\$17,250.00
□ Septiembre	8,500.00
□ Octubre	18,400.00
□ Total acumulado a octubre	<u>\$44,150.00</u>

DESARROLLO

1. Cálculo del importe de ingresos por conferencias percibidos durante noviembre y diciembre de 2014.

En noviembre de 2014

Fecha de conferencia	Asistentes por conferencia	Ingreso por participante	Total de ingresos por conferencia
03-11-14	38	\$225.00	\$8,550.00
05-11-14	25	225.00	5,625.00
08-11-14	22	225.00	4,950.00
14-11-14	20	225.00	4,500.00
18-11-14	18	225.00	4,050.00
22-11-14	16	225.00	3,600.00
25-11-14	23	225.00	5,175.00
Total	162		\$36,450.00

En diciembre de 2014

Fecha de conferencia	Asistentes por conferencia	Ingreso por participante	Total de ingresos por conferencia
03-12-14	17	\$225.00	\$3,825.00
06-12-14	24	225.00	5,400.00
10-12-14	40	225.00	9,000.00
18-12-14	19	225.00	4,275.00
22-12-14	22	225.00	4,950.00
25-12-14	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	<u>31,950.00</u>
(=) Total de ingresos percibidos en el sexto bimestre de 2014	<u><u>\$68,400.00</u></u>

3. Cálculo del aguinaldo correspondiente al trabajador, en función de sus ingresos totales en la institución durante 2014.

Ingresos totales del 8 de agosto al 31 de octubre de 2014	\$44,150.00
(+) Ingresos obtenidos en el sexto bimestre (noviembre-diciembre)	<u>68,400.00</u>
(=) Total de ingresos percibidos en 2014	<u>112,550.00</u>
(÷) Número de días laborados de agosto a diciembre (24+30+31+30+31)	<u>146</u>
(=) Salario promedio diario	770.89
(x) Número de días de aguinaldo proporcional otorgados por la empresa	<u>8¹</u>
(=) Importe del aguinaldo correspondiente al conferencista	<u><u>\$6,167.12</u></u>

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	<u>365</u>
(=) Proporción diaria del aguinaldo	<u>0.05479</u>
(x) Número de días laborados de agosto a diciembre	<u>146</u>
(=) Días del aguinaldo proporcional que corresponde al conferencista	<u><u>8</u></u>

4. Cálculo del salario promedio diario del sexto bimestre de 2014.

Total de ingresos percibidos por las conferencias impartidas durante noviembre y diciembre de 2014	\$68,400.00
(+) Importe del aguinaldo percibido en diciembre de 2014	<u>6,167.12</u>
(=) Total de percepciones del sexto bimestre	<u>74,567.12</u>
(÷) Número de días de salario devengado en el bimestre	<u>61</u>
(=) Salario promedio diario	<u><u>\$1,222.41</u></u>

5. Determinación del salario base de cotización.

Salario promedio diario	Mayor que	Salario máximo de cotización para el IMSS e Infonavit (SMGVDF supuesto para 2015 \$70.00 x 25)	Salario diario base de cotización
\$1,222.41	<	\$1,750.00	\$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 salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, por lo que en este caso, el patrón tendrá que presentar el aviso de modificación salarial, con fecha 1o. de enero de 2015, 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
- ☐ Salario mínimo general supuesto en el Distrito Federal para 2015 \$70.00
- ☐ Salario máximo de cotización para el IMSS e Infonavit ($\$70.00 \times 25 \text{ SMGVDF}$) \$1,750.00
- ☐ Modificación de salario por determinar septiembre de 2015

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 2015.

En julio de 2015

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

Concepto	Unidad de medida	Total realizado	Costo unitario	Importe total
Tabique	m	25	\$35.00	\$875.00
Cepa para drenaje	m	30	\$25.00	\$750.00
Total de percepciones por unidad de obra				\$18,075.00

En agosto de 2015

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	6	\$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 2015

Percepciones por unidad de obra en julio de 2015	\$18,075.00
(+) Percepciones por unidad de obra en agosto de 2015	<u>17,670.00</u>
(=) Total de ingresos por unidad de obra percibidos en el cuarto bimestre de 2015	<u><u>\$35,745.00</u></u>

2. Determinación del salario promedio diario.

Total de ingresos por unidad de obra percibidos en el cuarto bimestre de 2015 (julio-agosto)	\$35,745.00
(÷) Días de salario devengado	<u>62</u>
(=) Salario promedio diario	<u><u>\$576.53</u></u>

3. Cálculo del salario base de cotización.

Salario promedio diario	Menor que	Salario máximo de cotización para el IMSS e Infonavit (SMGVDF supuesto para 2015 \$70.00 x 25)	Salario diario base de cotización
\$576.53	<	\$1,750.00	\$576.53 ¹

Nota:

1. De conformidad con el artículo 28 de la LSS, el límite máximo de cotización es de 25 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. 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 Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit, 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 salario base de cotización (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 2014 |
| ☐ Salario diario | \$120.00 |

Del trabajador “B”:

- | | |
|---|-------------------------|
| ☐ Nombre | Arcelia Montero Aguilar |
| ☐ Tipo de salario | Mixto |
| ☐ Puesto | Contadora |
| ☐ Fecha de ingreso | 18 de enero de 2012 |
| ☐ 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 ($15 \div 365$) x 100	4.11%	4.11%
Prima vacacional		
Trabajador "A" ($6 \times 25\% \div 365$) x 100	0.41%	
Trabajador "B" ($10 \times 25\% \div 365$) x 100		0.68%
Total	<u>4.52%</u>	<u>4.79%</u>

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)	<u>4.11%</u>	<u>4.11%</u>
(=) Importe diario de la gratificación anual (aguinaldo)	<u>\$4.93</u>	<u>\$13.97</u>

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	<u>\$0.49</u>	<u>\$2.31</u>

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	<u>1,358.30</u>
(=) Monto bimestral del bono de productividad	2,558.30
(÷) Número de días de salario devengado en el segundo bimestre	<u>61</u>
(=) Importe promedio diario del bono de productividad	<u>\$41.94¹</u>

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	<u>41.94</u>	<u>41.94</u>
(=) Importe total del salario base de cotización	<u>\$167.36</u>	<u>\$398.22</u>

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	<u>10%</u>	<u>10%</u>
(=) Importe máximo de premio por asistencia	<u>\$16.74</u>	<u>\$39.82</u>

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	<u>61</u>
(=) Importe diario del premio por asistencia	<u>\$24.59¹</u>

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)	<u>16.74</u>	<u>39.82</u>
(=) Excedente integrable al salario base de cotización	<u>\$7.85</u>	<u>\$0.00</u>

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	<u>7.85</u>	<u>0.00</u>
(=) Importe total del salario base de cotización	<u>\$175.21</u>	<u>\$398.22</u>

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 2015 de un trabajador que obtiene percepciones fijas (las mínimas de ley y vales de despensa) y variables (ingresos por labores a destajo).

DATOS

Generales:

- ☐ Salario mínimo general en el Distrito Federal supuesto para 2015 \$70.00
- ☐ Despensa
 - Importe de despensa no integrable al salario base de cotización (artículo 27, fracción VI, de la LSS)
 - Diario ($\$70.00 \times 40\%$) \$28.00
 - Mensual ($\$28.00 \times 30$ días) \$840.00

Del trabajador:

- ☐ Nombre Jesús Ortega Alemán
- ☐ Tipo de salario Mixto
- ☐ Puesto Cardador textil
- ☐ Fecha de ingreso 8 de febrero de 2011
- ☐ Salario mensual de garantía \$2,550.00
- ☐ Días de ausencia amparados por incapacidad médica 3

Prestaciones:

- ☐ Gratificación anual (aguinaldo) 15 días
- ☐ Vacaciones 12 días
- ☐ Prima vacacional 25%
- ☐ Vales de despensa, 15% del salario mensual de garantía ($\$2,550.00 \times 15\%$) \$382.50

□ Percepciones por destajo del tercer bimestre de 2015 (\$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) $(15 \div 365) \times 100$	4.11%
□ Prima vacacional $[(12 \times 25\%) \div 365] \times 100$	0.82%
□ Total	<u>4.93%</u>

DESARROLLO**1. Determinación del salario integrado fijo.****a) Cálculo del salario cuota diaria.**

Salario mensual	\$2,550.00
(÷) Número de días del mes	<u>30¹</u>
(=) Salario cuota diaria	<u>\$85.00</u>

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	<u>4.11%</u>
(=) Importe diario de la gratificación anual	<u>\$3.49</u>

c) Cálculo del importe diario de la prima vacacional.

Salario diario	\$85.00
(x) Factor de integración proporcional de la prima vacacional	<u>0.82%</u>
(=) Importe diario de la prima vacacional	<u>\$0.70</u>

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	840.00
(=) Importe mensual de vales de despensa que integran al salario	<u>\$0.00</u>

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	<u>\$89.19</u>

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)	<u>\$80.02</u>

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	<u>\$169.21</u>

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.

Ahora bien, los patrones, por violar 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 salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (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 | Noviembre de 2015 |
| ☐ 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) | |
| $\$ 4,500.00 \div 30$ | \$150.00 |

Prestaciones:

- | | |
|---|---------|
| ☐ Aguinaldo | 20 días |
| ☐ Vacaciones | 12 días |
| ☐ Prima vacacional | 30% |

Factores de integración proporcional:

- | | |
|---|---------------------|
| ☐ Gratificación anual (aguinaldo) $(20 \div 365) \times 100$ | 5.48% |
| ☐ Prima vacacional $[(12 \times 30\%) \div 365] \times 100$ | <u>0.99%</u> |
| ☐ Total | <u><u>6.47%</u></u> |

Horas de tiempo extra trabajado durante septiembre y octubre de 2015:**En septiembre de 2015**

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 octubre de 2015

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	<u>\$8.22</u>

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	<u>\$1.48</u>

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	<u>\$159.70</u>

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	<u>\$42.86</u>

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	<u>\$64.29</u>

c) Determinación de horas integrables y exentas en septiembre de 2015.

							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	10²

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.

e) Cálculo del importe a pagar por las horas integrables y exentas en septiembre de 2015.

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.

f) Determinación de horas integrables y exentas en octubre de 2015.

Semana							Horas	
	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).

g) Cálculo del importe a pagar por las horas integrables y exentas en octubre de 2015.

Semana	Horas no integrables (dentro de los límites)	Pago doble \$42.86	Pago triple \$64.29	Importe total	Horas si 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.

h) Determinación de la percepción variable por concepto de horas extras, que se integrará al SBC.

Importe de horas extras integrables en septiembre de 2015	\$535.75
(+) Importe de horas extras integrables en octubre de 2015	621.47
(=) Importe total integrable de horas extras	1,157.22
(÷) Número de días del quinto bimestre de 2015	61
(=) Promedio diario por horas extras integrable al SBC (salario diario variable)	<u>\$18.97</u>

3. Cálculo del salario base de cotización mixto por comunicar en noviembre de 2015.

Salario diario integrado fijo	\$159.70
(+) Salario diario variable	18.97
(=) Salario diario base de cotización mixto	<u>\$176.67</u>

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, en este caso, 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.

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.

Ahora bien, 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 prevé la LSS.

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 y 35 del Ripaedi, 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 33 del Ripaedi)	No se descuentan (artículo 33 del Ripaedi)

Sin embargo, con el Sistema único de autodeterminación (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. 2. Enfermedades y maternidad. 3. Invalidez y vida. 4. Guarderías y prestaciones sociales.	1. Ramo de retiro. 2. Ramos de cesantía en edad avanzada y vejez. 3. Aportaciones al Infonavit.

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 11

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

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 febrero de 2015.

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 primer bimestre (enero y febrero de 2015).

DATOS

Generales:

- | | |
|---|------------|
| ☐ Salario mínimo general en el Distrito Federal supuesto para 2015 | \$70.00 |
| ☐ 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 SMGVDF) (\$70.00 x 25) | \$1,750.00 |
| ☐ 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 SMGVDF) (\$70.00 x 25) | \$1,750.00 |

Porcentajes aplicables en los seguros que comprende el régimen obligatorio del seguro social y aportaciones al Infonavit.

Ramo de seguro	Cuota patronal sobre el SMGVDF	Cuota del trabajador	Total
IMSS mensual:			
☐ Seguro de enfermedades y maternidad:			
Prestaciones en especie-cuota fija (artículo 106-I de la LSS)	20.40 del SMGVDF	0.00%	20.40% del SMGVDF
Prestaciones en especie-cuota adicional por trabajadores con SBC superior a tres SMGVDF (artículo 106-II de la LSS)	1.10% sobre la diferencia del SBC-3SMGVDF	0.40% sobre la diferencia del SBC-3SMGVDF	1.50% sobre la diferencia del SBC-3SMGVDF

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)	<u>0.70%</u>	<u>0.25%</u>	<u>0.95%</u>
Total	<u>1.75%</u>	<u>0.625%</u>	<u>2.375%</u>
☐ 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)			
	<u>1.00%</u>	<u>0.00%</u>	<u>1.00%</u>
Total	<u>2.53146%</u>	<u>0.00%</u>	<u>2.53146%</u>
☐ 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 Lfonavit)	5.00%	0.00%	5.00%
Del trabajador “A”:			
☐ Salario diario			\$1,800.00
☐ Factor de integración para el 4o. año de trabajo con prestaciones mínimas de ley			1.0493
☐ Salario diario integrado reportado al IMSS			\$1,888.74
☐ Días trabajados en enero			31
☐ Días trabajados en febrero			26
☐ Ausencias injustificadas en febrero (falta)			2
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 enero			31
☐ Días trabajados en febrero			22
☐ Ausencias justificadas en febrero (incapacidad número NH259413)			6

Del trabajador “C”:

☐ Salario diario	\$75.00
☐ Factor de integración para el 1er. año de trabajo con prestaciones mínimas de ley	1.0452
☐ Salario diario integrado reportado al IMSS	\$78.39
☐ Días trabajados en enero	31
☐ Días trabajados en febrero	28

DESARROLLO**I. Determinación de la liquidación mensual de cuotas obrero-patronales al IMSS, correspondientes a febrero de 2015, que será enterada a más tardar el martes 17 de marzo de 2015.**

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 (SMG en el DF supuesto para 2015 \$70.00 x 25)	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad
Trabajador “A”	\$1,888.74		\$1,750.00	\$1,750.00
Trabajador “B”	\$654.12	<	\$1,750.00	\$654.12
Trabajador “C”	\$78.39	<	\$1,750.00	\$78.39

Nota:

1. De acuerdo con el artículo 28 de la LSS, el límite máximo de cotización es el importe equivalente a 25 veces el SMGVDF, 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"
SMGVDF supuesto en 2015	\$70.00	\$70.00	\$70.00
(x) Porcentaje de cuota fija para prestaciones en especie (artículo 106-I de la LSS)	<u>20.40%</u>	<u>20.40%</u>	<u>20.40%</u>
(=) Importe diario de cuota fija para todos los trabajadores	14.28	14.28	14.28
(x) Número de días por considerar en el mes de febrero de 2015	<u>28¹</u>	<u>22¹</u>	<u>28</u>
(=) Cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)	<u>\$399.84</u>	<u>\$314.16</u>	<u>\$399.84</u>

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	\$1,750.00	\$654.12	\$78.39
(-) Importe de tres SMGVDF para 2015 (\$70.00 x 3)	<u>210.00</u>	<u>210.00</u>	<u>210.00</u>
(=) Excedente de tres SMGVDF	1,540.00	444.12	0.00
(x) Número de días por considerar en el mes	<u>28</u>	<u>22</u>	<u>28</u>
(=) Excedente mensual base de cotización	43,120.00	9,770.64	0.00
(x) Porcentaje (artículo 106-II de la LSS)	<u>1.50%</u>	<u>1.50%</u>	<u>1.50%</u>
(=) Cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional)	<u>\$646.80</u>	<u>\$146.56</u>	<u>\$0.00</u>

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	\$1,750.00	\$654.12	\$78.39
(x) Número de días por considerar en el mes	28	22	28
(=) Salario mensual base de cotización	49,000.00	14,390.64	2,194.92
(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	<u>\$1,163.75</u>	<u>\$341.78</u>	<u>\$52.13</u>

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)	\$399.84	\$314.16	\$399.84
(+) Cuota obrero-patronal para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional)	646.80	146.56	0.00
(+) Cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-pensionados y prestaciones en dinero)	<u>1,163.75</u>	<u>341.78</u>	<u>52.13</u>
(=) Total de cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad	<u>\$2,210.39</u>	<u>\$802.50</u>	<u>\$451.97</u>

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 (SMG en el DF supuesto para 2015 \$70.00 x 25)	SBC para los seguros de riesgos de trabajo y guarderías y prestaciones sociales
Trabajador "A"	\$1,888.74		\$1,750.00	\$1,750.00 ¹
Trabajador "B"	\$654.12	<	\$1,750.00	\$654.12
Trabajador "C"	\$78.39	<	\$1,750.00	\$78.39

Nota:

1. El artículo 28 de la LSS establece como límite máximo de cotización, el importe equivalente a 25 veces el SMGVDF, 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	\$1,750.00	\$654.12	\$78.39
(x) Número de días por considerar en el mes	26 ¹	22 ¹	28
(=) Salario mensual base de cotización	45,500.00	14,390.64	2,194.92
(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	\$1,151.81	\$364.29	\$55.56

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 (SMG en el DF supuesto para 2015 \$70.00 x 25)	SBC para el seguro de invalidez y vida
Trabajador "A"	\$1,888.74		\$1,750.00	\$1,750.00 ¹
Trabajador "B"	\$654.12	<	\$1,750.00	\$654.12
Trabajador "C"	\$78.39	<	\$1,750.00	\$78.39

Nota:

1. Cuando el salario diario integrado de los trabajadores supere el límite establecido en el artículo vigesim quinto transitorio referido, el primero se ajustará al segundo, es decir, al importe equivalente a 25 veces el SMGVDF.

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	\$1,750.00	\$654.12	\$78.39
(x) Número de días por considerar en el mes	<u>26¹</u>	<u>22¹</u>	<u>28</u>
(=) Salario mensual base de cotización	45,500.00	14,390.64	2,194.92
(x) Porcentaje (artículo 147 de la LSS)	<u>2.375%</u>	<u>2.375%</u>	<u>2.375%</u>
(=) Cuotas obrero-patronales para el seguro de invalidez y vida	<u>\$1,080.62</u>	<u>\$341.78</u>	<u>\$52.13</u>

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 febrero y que será enterada a más tardar el martes 17 de marzo de 2015.

	Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
Cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad	\$2,210.39	\$802.50	\$451.97
(+) Cuota patronal por los seguros de riesgos de trabajo y guarderías y prestaciones sociales	1,151.81	364.29	55.56
(+) Cuotas obrero-patronales para el seguro de invalidez y vida	<u>1,080.62</u>	<u>341.78</u>	<u>52.13</u>
(=) Importe total de la liquidación mensual de cuotas obrero-patronales, correspondiente a febrero de 2014	<u>\$4,442.82</u>	<u>\$1,508.57</u>	<u>\$559.66</u>

II. Cálculo de la liquidación bimestral de cuotas obrero-patronales al IMSS y aportaciones y amortizaciones al Infonavit, correspondientes a enero y febrero de 2015.

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 (SMG en el DF supuesto para 2015 \$70.00 x 25)	SBC para el ramo de retiro
Trabajador "A"	\$1,888.74		\$1,750.00	\$1,750.00 ¹
Trabajador "B"	\$654.12	<	\$1,750.00	\$654.12
Trabajador "C"	\$78.39	<	\$1,750.00	\$78.39

Nota:

1. Conforme al artículo 28 de la LSS, el límite máximo de cotización es el importe equivalente a 25 veces el SMGVDF 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	\$1,750.00	\$654.12	\$78.39
(x) Número de días por considerar en el bimestre	57'	59'	59
(=) Salario bimestral base de cotización	99,750.00	38,593.08	4,625.01
(x) Porcentaje (artículo 168-I de la LSS)	2.0%	2.0%	2.0%
(=) Cuota patronal para el ramo de retiro	<u>\$1,995.00</u>	<u>\$771.86</u>	<u>\$92.50</u>

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 (SMG en el DF supuesto para 2015 \$70.00 x 25)	SBC para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez
Trabajador "A"	\$1,888.74		\$1,750.00	\$1,750.00'
Trabajador "B"	\$654.12	<	\$1,750.00	\$654.12
Trabajador "C"	\$78.39	<	\$1,750.00	\$78.39

Nota:

1. Conforme al artículo 28 de la LSS, el límite máximo de cotización es el importe equivalente a 25 veces el SMGVDF 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	\$1,750.00	\$654.12	\$78.39
(x) Número de días por considerar en el bimestre	<u>57¹</u>	<u>53¹</u>	<u>59</u>
(=) Salario mensual base de cotización	99,750.00	34,668.36	4,625.01
(x) Porcentaje (artículo 168-II de la LSS)	<u>4.275%</u>	<u>4.275%</u>	<u>4.275%</u>
(=) Cuota obrero-patronal para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	<u>\$4,264.31</u>	<u>\$1,482.07</u>	<u>\$197.72</u>

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	\$1,995.00	\$771.86	\$92.50
(+) Cuota obrero-patronal en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	<u>4,264.31</u>	<u>1,482.07</u>	<u>197.72</u>
(=) Total de cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	<u>\$6,259.31</u>	<u>\$2,253.93</u>	<u>\$290.22</u>

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 (SMG en el DF supuesto para 2015 \$70.00 x 25)	SBC para el Infonavit
Trabajador "A"	\$1,888.74		\$1,750.00	\$1,750.00 ¹
Trabajador "B"	\$654.12	<	\$1,750.00	\$654.12
Trabajador "C"	\$78.39	<	\$1,750.00	\$78.39

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 SMGVDF, 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	\$1,750.00	\$654.12	\$78.39
(x) Número de días por considerar en el bimestre	57 ¹	59 ¹	59
(=) Salario mensual base de cotización	99,750.00	38,593.08	4,625.01
(x) Porcentaje (artículo 29-II de la Infonavit)	5%	5%	5%
(=) Aportación patronal al Infonavit	<u>\$4,987.50</u>	<u>\$1,929.65</u>	<u>\$231.25</u>

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 33 del Reglamento de Inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Infonavit, se establecen las reglas aplicables, por lo que en el caso de ausencias por periodos menores de 15 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 primer bimestre de 2015 (enero y febrero).

	Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
Cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	\$6,259.31	\$2,253.93	\$290.22
(+) Aportación patronal al Infonavit	<u>4,987.50</u>	<u>1,929.65</u>	<u>231.25</u>
(=) Importe de la liquidación del primer bimestre de 2015	<u>\$11,246.81</u>	<u>\$4,183.58</u>	<u>\$521.47</u>

III. Resumen de liquidaciones de cuotas obrero-patronales y aportaciones al Infonavit que deberán enterarse a más tardar el martes 17 de marzo de 2015.

	Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
Importe de la liquidación mensual de febrero de 2015	\$4,442.82	\$1,508.57	\$559.66
(+) Importe de la liquidación del primer bimestre de 2015	<u>11,246.81</u>	<u>4,183.58</u>	<u>521.47</u>
(=) Resumen final de liquidaciones de cuotas obrero-patronales y aportaciones al Infonavit que deberán enterarse a más tardar el martes 17 de marzo de 2015	<u>\$15,689.63</u>	<u>\$5,692.15</u>	<u>\$1,081.13</u>

COMENTARIO

Se indica el procedimiento que los patrones seguirán a partir del 1o. de enero de 2015 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 éstas 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.

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 2015.

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% del SMGVDF	0.00% hasta tres SMGVDF	20.40% del SMGVDF
	Artículo 106, fracción II, de la LSS	Prestaciones en especie	Cuota adicional por trabajadores con SBC superior a tres SMGVDF	1.10% sobre la diferencia de SBC – tres SMGVDF	0.40% sobre la diferencia de SBC – tres SMGVDF	1.50% sobre la diferencia de SBC – tres SMGVDF
	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 Linfo-navit		5.00% del SBC	0.00%	5.00% del SBC

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, estableció un régimen de incorporación fiscal (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 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 inscritas al RIF

De acuerdo con los artículos 1o. del Decreto y 4 del Acuerdo, el gobierno federal otorgará un subsidio para el pago de las cuotas obrero-patronales y las aportaciones al Infonavit.

El subsidio que proporcionará 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 salario mínimo general vigente en el DF:

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 otorgará sólo por la fracción de tiempo restante del ejercicio fiscal, en términos del artículo 11 del CFF.

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 cuotas 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 salario mínimo general vigente del DF, 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 SMG vigente en el DF. 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.