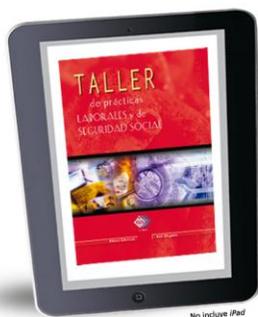




Tax Editores Unidos, SA de CV

El conocimiento fiscal al alcance de todos

**TALLER DE PRÁCTICAS LABORALES
Y DE SEGURIDAD SOCIAL
E-PUB**



Sinopsis.

El Derecho del trabajo nació debido a la necesidad de establecer un justo equilibrio entre los factores de la producción (capital y trabajo); sin embargo, el hecho de procurar las necesidades de los trabajadores no significa que se desatiendan los derechos y garantías de los patrones; de ahí que la Ley Federal del Trabajo determine la normatividad a seguir para que las relaciones laborales se establezcan con equidad y equilibrio.

A través de esta obra, los estudiantes, profesionistas, patrones y trabajadores, conocerán las nuevas modalidades de contratación, las reglas aplicables al periodo de prueba, las normas reguladoras de las condiciones generales del trabajo, las disposiciones relativas a la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de 15 años y con ciertas restricciones el de los menores de 18 años, los derechos de las mujeres embarazadas y el permiso de paternidad de cinco días laborales para los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos o en caso de adopción de un infante, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, la contratación de trabajadores extranjeros, el tratamiento laboral a los comisionistas, sin olvidar a los intermediarios laborales (mejor conocidos como outsourcing).

Asimismo, se analizan las disposiciones de la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores y su reglamento, publicado en el DOF el 4 de junio de 2015.

En materia de seguridad social se abunda sobre las obligaciones que los patrones deben cumplir al afiliar a sus trabajadores ante el IMSS, considerando el salario base de cotización para enterar de manera correcta las cuotas obrero-patronales.

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



Si requiere más información, entre a: www.tax.com.mx

P.V.P.

\$279.00

CONTENIDO

Abreviaturas

Introducción

Capítulo I

Generalidades del Derecho del trabajo

Principios generales

El Derecho del trabajo y los principios constitucionales

Origen y estructura de la Ley Federal del Trabajo

Características del Derecho del trabajo

Principales conceptos

Autoridades del trabajo

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Dirección de inspección del trabajo

Capítulo II

Relaciones individuales de trabajo

La relación laboral y sus formalidades

Requisitos de los contratos de trabajo

Modalidades de los contratos establecidas en la LFT

- Contrato por obra determinada
- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Periodo de prueba en el contrato por tiempo indeterminado
- Contrato de trabajo para capacitación inicial
- Contrato de trabajo por tiempo indeterminado en labores discontinuas o de temporada
 - ◇ Formato de contrato individual de trabajo por obra determinada
 - ◇ Formato de contrato individual de trabajo por temporada (incluye periodo de prueba)
 - ◇ Formato de contrato individual de trabajo por capacitación inicial

Modificación de las condiciones generales de trabajo

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

Requisitos para modificar las condiciones de trabajo

Elaboración del convenio

Ratificación del convenio ante la JCA

Informe de la modificación al IMSS

◇ Formato de convenio que modifica las condiciones laborales de la empresa

Suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo

Por enfermedad contagiosa del trabajador

Incapacidad por enfermedad general del trabajador

Prisión preventiva del trabajador

Arresto del trabajador

Desempeño de servicios y cargos públicos

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

Documentación incompleta

Conclusión de temporada

Declaratoria de contingencia sanitaria

Efectos de la suspensión en el cómputo de la antigüedad

Extinción de las relaciones laborales

Rescisión de la relación laboral por parte del trabajador

Rescisión patronal de las relaciones de trabajo

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

- Engaño del trabajador
- Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador
- Agredir a los compañeros de trabajo
- Cometer actos contra el patrón, sus familiares o representantes
- Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo
- Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo
- Poner en riesgo la seguridad del centro laboral
- Cometer actos inmorales de hostigamiento y/o acoso sexual
- Revelación de secretos de fabricación
- Faltas injustificadas
- Insubordinación del trabajador
- No adoptar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo
- Asistir en estado inconveniente al trabajo
- Cumplir con pena de prisión impuesta
- Otras

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

Formalidades por cumplir para levantar un acta administrativa de investigación

- Importancia de los testigos

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

El acta administrativa como medio de probanza patronal

◇ Formato de Acta Administrativa de Investigación

Formalidades para comunicar la rescisión

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

- Improcedente el pago de salarios vencidos en caso de muerte del trabajador
- Sanción a abogados, litigantes o representantes que propicien dilación u obstaculización del proceso de resolución del juicio
- Sanción a servidores públicos que propicien la dilación del proceso

◇ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo

◇ Formato de Aviso de Rescisión del contrato de trabajo a la JCA ante la negativa del trabajador para recibirlo

Rescisión de las relaciones laborales por parte del trabajador

Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador

- Engaño del patrón
- Falta de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual del patrón o personas relacionadas
- Reducir el salario o cambiar su lugar de pago
- No pagar los salarios en la fecha convenida
- Provocar perjuicios en herramientas
- Falta de seguridad e higiene en los centros de trabajo
- Atentar contra la dignidad del trabajador
- Causas análogas

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

Diferencia entre finiquito y liquidación

Inconstitucional el límite a los salarios vencidos

Salario base para calcular la indemnización patronal

- Prima de antigüedad
- Indemnización que corresponde al trabajador cuando es éste quien rescinde la relación laboral
- Caso Práctico 1

► Determinación del monto de indemnización, finiquito y prima vacacional correspondiente a un trabajador por despido injustificado

◇ Formato de recibo de finiquito

◇ Formato de recibo de liquidación

Terminación de las relaciones laborales

Renuncia

Finiquito

Convenio del término voluntario de las relaciones laborales

Casos en que se requiere firmar convenio con los trabajadores

- ◇ Formato de renuncia
- ◇ Formato de recibo de finiquito
- ◇ Formato de carta convenio

Procedimiento para ratificar el convenio

- ◇ Formato de Acta de ratificación de convenio
- Convenio de finiquito privado
- ◇ Formato de convenio

Capítulo III

Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores

Derechos y obligaciones que surgen con el vínculo laboral

Obligaciones periódicas

- Pago de salarios
- Expedición de constancia de días trabajados
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa
- Pago de aguinaldo
- Periodo anual de vacaciones y pago de la prima vacacional correspondiente
- Cómputo y pago de horas extras

Obligatoriedad de llevar nóminas y listas de raya en las empresas

- Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI)
- Conservación y contenido de las nóminas
- Tipos de nómina que existen

Conceptos que forman parte de las nóminas

- Percepciones
- Deducciones
- Impuesto sobre la renta

Constancias de días laborados

Integración de comisiones mixtas

- Seguridad, salud y medio ambiente de trabajo
√ DECLARALAB. Sistema para declarar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- Capacitación y adiestramiento
√ Normatividad en materia de capacitación
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa
- Cuadro general de antigüedades
- Reglamento Interior de Trabajo

Otras obligaciones

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

Capítulo IV

Condiciones generales de trabajo

Formalidades de la relación laboral

Jornada de trabajo

- Prolongación de la jornada de trabajo
- Retribución de las horas extras

Días de descanso

- Descanso semanal
- Retribución en caso de laborar en los días de descanso semanal
- Descanso obligatorio
- Retribución por laborar los días de descanso obligatorio o festivos

Vacaciones y prima vacacional

Prima vacacional

Evidencia patronal suficiente del pago de las prestaciones al trabajador

Descuentos

Formato y contenido del recibo

Sanciones por no conceder vacaciones

- ◇ Formato de recibo de vacaciones

Comprobantes fiscales (CFDI)

Aguinaldo

Salario base del cálculo

- Cuando se establece salario específico o fijo como remuneración diaria
- Cuando se trate de percepciones variables
- Cuando los trabajadores perciben salario mixto

Días por considerar para determinar el aguinaldo

Cálculo del aguinaldo para trabajadores eventuales

- Cálculo proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado

¿Es posible pagar el aguinaldo conforme se devengue?

Prescripción para demandar el pago

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

El salario y las normas protectoras

Protección para evitar abusos patronales

- Determinación del salario
- Forma de pago
- Plazo y lugar de pago
- Descuentos al salario
- Descuentos a salarios superiores al mínimo
- Suspensión del pago
- Otras protecciones

Protección del salario sobre los acreedores del patrón

Protección al salario contra abusos del patrón

Protección en contra de los acreedores del trabajador

Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

Sujetos obligados al reparto de utilidades

Sujetos exentos de realizar el reparto de utilidades

Consideraciones previas al reparto

- Entrega de copia de la declaración a los trabajadores
- Revisión de los anexos de la declaración
- Objeciones a la declaración anual
- Valoración de la información en poder de la autoridad fiscal
- Plazos por considerar en el reparto

Periodo de entrega

Trabajadores con derecho a reparto

Trabajadores sin derecho a reparto

Descuentos permitidos en la PTU

Integración de la comisión mixta para el reparto de la PTU

Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades

- Trabajadores con derecho a PTU
- Días por considerar en el reparto
- Salario base para el pago de la PTU

Bases para la distribución

PTU no reclamada

Sanciones aplicables ante el incumplimiento patronal

- Caso Práctico 2

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

Capítulo V

Modalidades en las condiciones de trabajo

Trabajadores de confianza

¿Quiénes son trabajadores de confianza?

Periodo a prueba para trabajadores de confianza

Condiciones laborales

Restricciones a los trabajadores de confianza

Limitaciones en el reparto de utilidades

Rescisión laboral

- Rescisión por la pérdida de la confianza

Indemnización a que tienen derecho

Probanza

Trabajo de las mujeres

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

- Atención de urgencias obstétricas sin importar su derechohabencia o afiliación

Derechos de las mujeres establecidos en la Ley Federal del Trabajo

Derechos de las madres trabajadoras en la Ley del Seguro Social

- Condiciones para gozar de las prestaciones por maternidad
- Derecho al servicio de guarderías

Discriminación contra la mujer

Avances en la normatividad aplicable a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres

- Norma Mexicana

Trabajo de los menores de edad

Trabajadores que se consideran menores para efectos laborales

Menores que requieren autorización de los padres para trabajar

Examen médico a trabajadores menores de 18 años

Condiciones de trabajo de los menores de edad

Derechos de los trabajadores menores de 16 años

Derechos de los trabajadores menores de 18 años

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

- Labores peligrosas e insalubres

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

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

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

Consecuencias por contratar a menores de 15 años

Registros y documentación de menores a disposición de la autoridad laboral

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

Preferencia de Trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros

Derechos laborales de trabajadores extranjeros

Restricción sindical para los trabajadores extranjeros

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

Obtención del permiso de trabajo

Extranjeros que cuentan con permiso de trabajo

Obtención de constancia de inscripción del empleador

Actualización de constancia de inscripción del empleador

Prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana

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

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

Trabajo de comisionistas

¿Qué es un comisionista?

Comisionista laboral

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

Comisionista mercantil

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

Acuerdos del IMSS respecto a los comisionistas

- ◇ Modelo de un contrato de comisión laboral
- ◇ Modelo de un contrato de comisión mercantil

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

Aspectos laborales por considerar en la contratación de una outsourcing

Régimen de subcontratación de personal. Regulación al reformarse la LFT

Formalidades del trabajo en régimen de subcontratación

Régimen de subcontratación no permitido para disminuir derechos laborales

Diferencia entre intermediario laboral y régimen de subcontratación de personal

Responsabilidad ante el despido de un trabajador subcontratado

Obligaciones en materia de seguridad social

- Obligación de informar sobre los contratos celebrados
- Obligación de informar por cada trabajador el nombre del beneficiario
- Suministro de trabajadores en varios centros laborales
- Registro patronal por cada una de las clases que requiera el intermediario laboral
- Adición del artículo 29-Bis a la Ley del Infonavit para unificar las disposiciones en materia de outsourcing con la LFT y LSS

Talleres familiares

Qué es un taller familiar

Actividades a las que se dedican los talleres familiares

Distinción entre talleres familiares y empresas

Los talleres familiares deben observar las disposiciones de la LFT

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

- Obligaciones en la integración de la comisión de seguridad y salud
- Constitución de la comisión de seguridad e higiene

Medidas del gobierno federal que impulsan a los talleres familiares

Capítulo VI

Seguridad social

Definición de seguridad social 343

Marco legal de la Ley del Seguro Social 343

Estructura contributiva y de beneficios de la Ley del Seguro Social

Estructura de los regímenes de protección en la nueva Ley del Seguro Social

- Régimen obligatorio
- Continuación voluntaria al régimen obligatorio
- Incorporación voluntaria al régimen obligatorio
- Régimen voluntario
- Seguros adicionales
- Solidaridad social

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

Convenio de prestación indirecta de servicios médicos

Prestaciones médicas que deberán prestar los servicios subrogados

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

Convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios

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

Obligaciones patronales en la prestación de servicios subrogados

Causas de terminación del convenio de subrogación de servicios médicos

Sistema de seguridad social. IMSS, Infonavit y SAR

Sujetos de aseguramiento obligatorio ante el IMSS

Momento en que se inicia la obligación patronal

Concepto patronal

◊ Obligaciones patronales establecidas tanto en la LSS como en la Linfonavit

Elementos para acreditar la existencia de una relación de trabajo

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

Trámite de Pre-Alta patronal e Inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo a través de Internet

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

Formatos para el trámite de inscripción patronal

Autoclasificación patronal

Inscripción de trabajadores ante el IMSS e Infonavit

Trámites ante el Infonavit

Trámites ante el IMSS

Trabajador con NSS

Trabajador sin NSS

Cómo obtener la preafiliación de los trabajadores

De manera presencial

- Plazo de entrega del NSS

A través de internet

- Plazo de entrega del NSS

Procedimiento para realizar la solicitud del NSS a través de internet

Modificación de salarios de los trabajadores

- Reglas aplicables a la modificación de salarios mínimos

Baja de trabajadores

Capítulo VII

Integración del salario para efectos del IMSS e Infonavit

Integración del salario base de cotización

Integración del salario base de cotización con elementos fijos

Gratificación anual (aguinaldo)

Prima vacacional

Factor mínimo de integración del salario base de cotización

Prima dominical

Despensa

Ayuda para transporte

Alimentación y habitación

- Caso Práctico 3
 - ▶ Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las mínimas de ley
- Caso Práctico 4
 - ▶ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones fijas de prima dominical y servicio de comedor
- Caso Práctico 5
 - ▶ Determinación del salario base de cotización con percepciones fijas de habitación y una compensación por servicios foráneos

Integración del salario base de cotización con elementos variables

Días de salario devengado

Comisiones

Trabajo a destajo

- Caso Práctico 6
 - ▶ Determinación del salario base de cotización de un conferencista que percibe ingresos variables
- Caso Práctico 7
 - ▶ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado

Integración del salario base de cotización con elementos mixtos

Avisos de modificación de salario

Premios de asistencia y puntualidad

Bonos o premios de productividad

Comisiones y destajo con salario de garantía

Sobresueldo por suplencias

- Caso Práctico 8
 - ▶ Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de ley y premios por puntualidad y asistencia
- Caso Práctico 9
 - ▶ Integración del salario base de cotización de un trabajador con salario mixto, con percepciones variables por labores a destajo

Integración del salario base de cotización con tiempo extraordinario

- Caso Práctico 10
 - ▶ Determinación del salario mixto de un trabajador con prestaciones superiores a las de ley (prima vacacional y aguinaldo), además de percepciones por tiempo extra

Capítulo VIII

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

Retención de cuotas obreras del IMSS y su aplicación en nómina

- Caso Práctico 11
 - ▶ Determinación de las cuotas obreras que los patrones retendrán, a partir de la primera quincena de enero de 2015, a los trabajadores a su servicio
- Caso Práctico 12
 - ▶ Aplicación del descuento de la cuota obrera en el salario nominal de los trabajadores

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

- Caso Práctico 13
 - ▶ Procedimiento para obtener las cuotas de seguridad social y aportaciones al Infonavit que determinarán mediante el SUA, los patrones con cinco o más trabajadores, así como con los formatos “COB-10” y “COB-20”, los que tengan menos de cinco trabajadores que no opten por utilizar dicho sistema⁴⁷⁵

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

Capítulo IX

Ayuda alimentaria para los trabajadores

Ayuda alimentaria para los trabajadores

Propósito de la LAAT

Objetivo de la ayuda alimentaria

Opción de otorgar ayuda alimentaria. Modalidades

- Requisitos de los vales utilizados para proporcionar ayuda alimentaria

Restricciones en el uso de valores de ayuda alimentaria

Obligaciones en materia laboral con respecto a la LAAT

- Obligación patronal de plasmar en el contrato individual o colectivo de trabajo el otorgamiento de ayuda alimentaria
- Obligación patronal de mantener un control documental del otorgamiento de la ayuda alimentaria
- Obligación de mantener las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se establezcan comedores para el otorgamiento de la ayuda alimentaria
- Obligación de celebrar contratos con los proveedores de la ayuda alimentaria

Otorgamiento de vales de comida en función de los días laborados

Vigilancia del cumplimiento de la LAAT

Sanciones por incumplimiento a las disposiciones indicadas en la LAAT

Capítulo X

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

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

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

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

Personas que podrán acceder al subsidio

Requisitos para obtener el subsidio

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

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

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

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

Casos en los que se cancelará el otorgamiento del subsidio