

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL
bienvenida al curso:

Principales Obligaciones de Seguridad Social y su Adecuado Cumplimiento

Elaborado por:
M.F. Y L.C.C. Luis Fernando Poblano Reyes
Derechos Reservados

TEMARIO

1. Aspectos laborales

- Principios generales
 - Patrón
 - Trabajador
 - Representantes del Patrón
 - Intermediarios
 - Régimen de subcontratación
- Relaciones Individuales de Trabajo
 - Formas de contratación
- Condiciones de trabajo
 - Salario
 - Salario Integrado
 - Jornadas de trabajo
 - Prestaciones de ley
 - Normas protectoras del salario
- Trabajos especiales
 - Trabajadores de confianza
 - Agentes de comercio



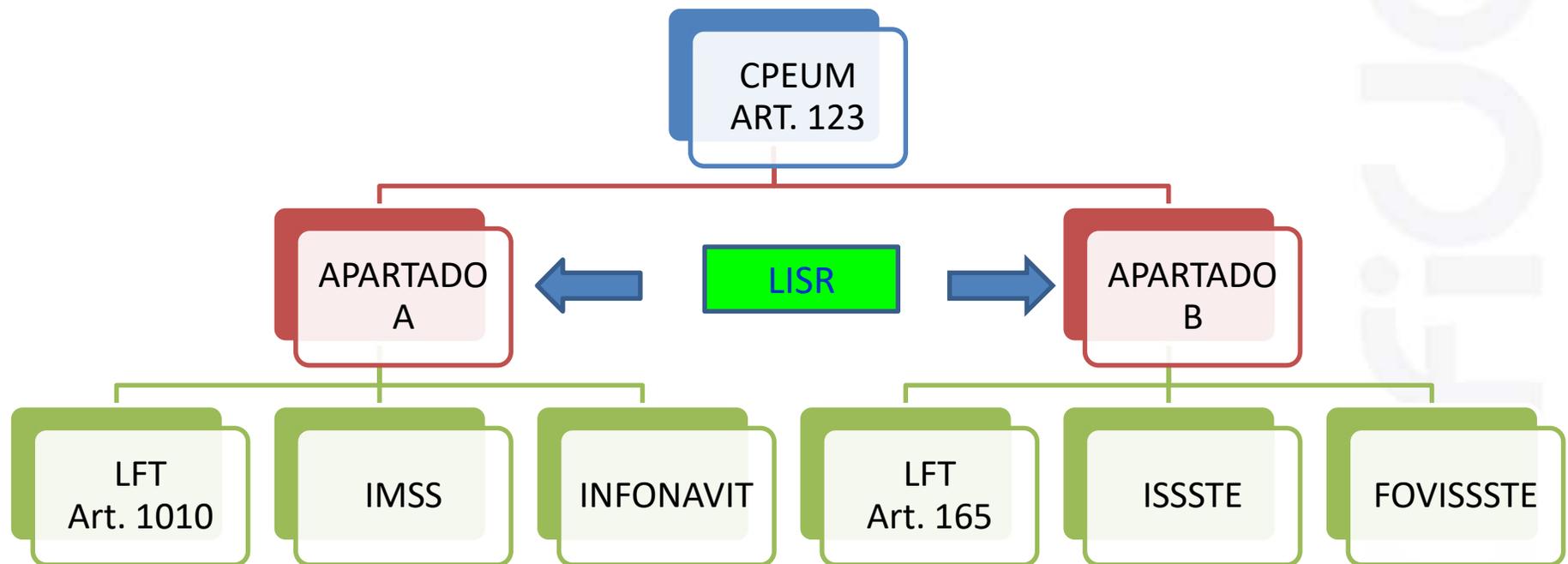
TEMARIO

2. Seguridad social

- Régimen obligatorio y voluntario
- Sujetos de aseguramiento
- Ramas del seguro social
- Cuotas obrero patronal
- Salario base de cotización
 - Fijo
 - Variable
 - Mixto
- Conceptos no integrables
- Acuerdos del consejo técnico
- Límites de cotización
- Trabajador con dos patrones
- Jornada y semana reducida
- Regímenes especiales (Campo, Transporte, etc.)



MARCO JURÍDICO



CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la Ley.
- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:
 - **A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:
- **JORNADA LABORAL**
 - I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- **JORNADA NOCTURNA**
 - II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.
- **TRABAJO DE MENORES**
 - III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **DÍA DE DESCANSO**

IV. Por cada seis días de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

- **MUJERES DURANTE EMBARAZO**

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

- **SALARIOS MÍNIMOS**

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El Salario Mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **IGUALDAD EN EL TRABAJO**

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

- **PROTECCIÓN AL SALARIO MÍNIMO**

VIII. El Salario Mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

- **PTU**

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

- **FORMA DE PAGO DEL SALARIO**

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

- **TIEMPO EXTRA**

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **VIVIENDA A LOS TRABAJADORES**

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las Leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

- **CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

- **RIESGOS DE TRABAJO**

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **SEGURIDAD E HIGIENE**

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

- **DERECHO DE ASOCIACIÓN**

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

- **HUELGAS Y PAROS**

XVII. Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

- **HUELGAS LÍCITAS**

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

- **PAROS LÍCITOS**

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **TRIBUNALES LABORALES**

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

- **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL**

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

- **INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR**

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **DERECHO DE PREFERENCIA**

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

- **DEUDAS DEL TRABAJADOR**

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

- **BOLSA DE TRABAJO**

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

- **PATRÓN EXTRANJERO**

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **CONDICIONES NULAS**

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **PATRIMONIO DE FAMILIA**

XXVIII. Las Leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

- **LEY DEL SEGURO SOCIAL**

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

- **SOCIEDADES COOPERATIVAS DE VIVIENDA**

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO

I	Principios generales	1 a 19
II	Relaciones individuales de trabajo	20 a 55
III	Condiciones de trabajo	56 a 131
IV	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos	132 a 163
V	Trabajo de las mujeres	164 a 172
V-BIS	Trabajo de los menores	173 a 180
VI	Trabajos especiales	181 a 353U
VII	Relaciones colectivas de trabajo	354 a 439
VIII	Huelgas	440 a 471
IX	Riesgos de trabajo	472 a 515
X	Prescripción	516 a 522

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO

XI	Autoridades del trabajo y servicios sociales	523 a 610
XII	Personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje	641-A
XIII	Representantes de los trabajadores y de los patrones	648 a 684
XIII	BIS	684A a 684U
XIV	Derecho procesal del trabajo	685 a 939
XV	Procedimientos de ejecución	939 a 991Bis
XVI	Responsabilidades y sanciones	992 a 1010

PATRÓN

(ART. 10 A 13 LFT)

- **Patrón**

- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

- **Representantes del Patrón**

- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

- **Intermediario**

- 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.

TRABAJADOR

(ART. 8 A 9 LFT)

- **Trabajador**
 - Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- **Trabajo**
 - Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.
- **Trabajador de confianza**
 - La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

INTERMEDIARIO

(Artículo 14 LFT)

- **Es intermediario**

- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

- **No es intermediario**

- 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.

INTERMEDIARIO

(Artículo 14 LFT)

- **Responsabilidad con los intermediarios**

- 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:
 - I. 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
 - II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

INTERMEDIARIO

(Artículo 15 LFT)

- **Normas de aplicación**

- 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:

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

- II. 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.

SOLVENCIA

- **INTERMEDIARIOS, LA CARGA DE LA PRUEBA DE SU SOLVENCIA CORRESPONDE AL BENEFICIARIO DE LA OBRA O SERVICIO.** El espíritu del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, se finca en la idea de evitar que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera; de lo que se sigue, que si el asalariado infiere que su patrón (intermediario) no goza de elementos económicos para cubrir las prestaciones que reclama, y así lo hace saber en la controversia laboral, ello deviene suficiente para introducir a la litis ese punto, quedando relevado de justificarlo, recayendo tal carga en el beneficiario directo de las obras o servicios realizados, máxime que por regla general el trabajador no tiene al alcance los medios necesarios para demostrar esa insolvencia por parte de su patrón directo, en tanto no es dable que pueda tener acceso a los documentos o elementos que revelan la administración y balance pecuniario del sujeto que integra con él la relación de trabajo; de lo anterior se colige que es a cargo del beneficiario directo de las obras y servicios prestados, demostrar la solvencia económica de su codemandada, para así legalmente poderse liberar de la responsabilidad solidaria de mérito.
- Precedentes: Amparo directo 382/88. Instituto Mexicano del Seguro Social a través de su apoderado. 31 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente José Galván Rojas. Secretario Armando Cortés Galván.
- Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo XIV, julio de 1994, pág. 639. Tesis Aislada.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

- **RELACIÓN DE TRABAJO. LA CELEBRACIÓN DE UN ACUERDO PARA DELEGAR LA RESPONSABILIDAD DE AQUELLA EN UN PATRÓN Y RELEVAR A LOS DEMÁS DE SUS OBLIGACIONES NO DESVIRTÚA LOS ELEMENTOS QUE LA LEY SEÑALA PARA CONFIGURARLA, POR LO QUE SERÁN RESPONSABLES SOLIDARIOS DEL NEXO LABORAL SI SE COMPRUEBA LA RELACIÓN PERSONAL SUBORDINADA RESPECTO DE LOS TRABAJADORES.** De los artículos 8o., 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo se infiere que de la relación laboral nacen derechos y obligaciones entre el trabajador o trabajadores y el patrón o patrones, derivados del contrato de trabajo, sin que de las referidas disposiciones legales, ni de la propia ley, se advierta la posibilidad de que tratándose de los derechos y obligaciones de los patrones para con los trabajadores puedan pactarse modalidades, tales como delegar en uno o varios de aquéllos la responsabilidad de la relación de trabajo; es decir, *que en un juicio laboral en el que existan varios demandados, uno de ellos reconozca la relación laboral y sus consecuencias jurídicas, apoyado en un acuerdo celebrado con otro u otros de los demandados, a fin de establecer la responsabilidad de la relación de trabajo, con el único propósito de relevar a los demás de sus obligaciones, pues ningún acuerdo entre particulares puede desvirtuar por sí mismo los elementos que la ley señala para tener por configurada dicha relación, por lo que serán responsables solidarios del nexo laboral, si se comprueba la relación personal subordinada respecto de ellos.* DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.
- Amparo directo 746/2010. Claudio Hernández Daniel Iván. 7 de octubre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria Yolanda Rodríguez Posada.
- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, mayo de 2011, pág. 1281. Tesis I.13o.T.299 L.

RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

(Artículo 15-A LFT)

¿Qué es?

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

(Artículo 15-A LFT)

Requisitos

- Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:
 - 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 con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

(Artículo 15-B LFT)

- **Contrato por escrito**
 - El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.
- **Verificar en la contratación que cuenta con recursos suficientes para cumplir con las obligaciones**
 - La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, 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.

RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

(Artículo 15-C LFT)

- **Verificar permanentemente que cuenta con recursos suficientes para cumplir con las obligaciones**
 - La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente 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.

RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

(Artículo 15-D LFT)

- **Prohibición de subcontratar**
 - 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 esta Ley.
- **Multa por subcontratación indebida**
 - A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.
 - De \$ 21,720.00 a \$ 434,400.00
 - (Artículo 1004-C LFT)

RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

(Artículo 1004-B LFT)

- **Multa por incumplimiento de obligaciones**

- El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2,500 veces el salario mínimo general.
- Contrato por escrito
- Verificar que cuenta con recursos para cumplir con sus obligaciones laborales
- De \$ 21,720.00 a \$ 217,200.00

ÁMBITO LABORAL

(ART. 24 LFT)

- 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.

CONDICIONES DE TRABAJO

(ART. 25 LFT)

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.
- X. La designación de beneficiarios a los que refiere el Artículo 501 de esta Ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincencial.

CONDICIONES DE TRABAJO

(ART. 26 Y 27 LFT)

- **Falta de contrato por escrito**
 - La falta del escrito a que se refieren los Artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.
- **Determinación del servicio**
 - Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

CONDICIONES DE TRABAJO

(ART. 56 bis y 57 LFT)

- **Tareas complementarias**

- Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.
- Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.

- **Solicitud de Ajuste al salario**

- El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.
- El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

CONDICIONES DE TRABAJO

(ART. 58 y 61 LFT)

- **Jornada de trabajo**
 - Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
 - El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.
 - Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.
- **Tipos de jornadas**
 - Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
 - Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
 - Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.
- **Jornada máxima**
 - La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 35 y 39-F LFT)

- **Forma de contratación**

- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

- **Por obra determinada**

- El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 35 y 39-F LFT)

- **Tiempo determinado**
 - Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
 - Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
 - En los demás casos previstos por esta Ley.
- **Prorroga del contrato**
 - Vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 39-A LFT)

Periodo de prueba

- En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.
- El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta 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 técnicas o profesionales especializadas.
- Durante el período 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 en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 39-B LFT)

Capacitación inicial

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

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 39-C A 39-F LFT)

- **Reglas de aplicación a periodo de prueba y capacitación inicial**
 - La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario, se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.
 - Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.
 - 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.
 - Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista 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.
- **Labores discontinuas**
 - 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.

SALARIO

(ART. 82 Y 83 LFT)

¿Qué es salario?

- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Formas de salario

El salario puede fijarse por:

- Unidad de tiempo
- Por unidad de obra
- Comisión
- A precio alzado
- O de cualquier otra manera

COFiUE

SALARIO

(ART. 82 Y 83 LFT)

- **Salario por unidad de tiempo**
 - Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza.
 - El trabajador y el patrón podrán convenir:
 - El monto del salario.
 - 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.

SALARIO

(ART. 82 Y 83 LFT)

- **Salario por unidad de obra**

- Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse.
- La naturaleza de ésta.
- Se hará constar 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, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

INTEGRACIÓN DEL SALARIO

(ART. 84 LFT)

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

PRESTACIONES

- Salario
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Descansos trabajados
- PTU
- Prima dominical
- Horas extras
- Prima de antigüedad
- Tres meses de sueldo despido injustificado
- 20 días por año de servicio para evitar la reinstalación
- Jubilaciones
- Pensiones
- Comisiones
- Días festivos
- Premio por asistencia
- Premio por puntualidad
- Bono por productividad
- Incentivo por viaje
- Viáticos no comprobados
- Intereses no cobrados sobre préstamos
- Fondo de ahorro
- Despensa
- Ayuda para comida
- Vales restaurante
- Ayuda para renta
- Ayuda para transporte
- Vales de gasolina
- Vales de uniforme
- Ayuda para lentes
- Ayuda por fallecimiento
- Reembolso de gastos médicos
- Beca para trabajadores
- Beca para hijos
- Cuotas sindicales pagadas por el patrón
- Bono anual
- Premio por antigüedad
- Vacaciones pagadas
- Subsidio por incapacidad

PROTECCIÓN DEL SALARIO

(ART. 85 Y 86 LFT)

- **Salario remunerador**

- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

- **Salario por unidad de obra**

- 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.

- **Equidad en el salario**

- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

PROTECCIÓN DEL SALARIO

(ART. 88 Y 89 LFT)

- **Plazo de pago del salario**
 - Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.
- **Salario para indemnizaciones**
 - Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el Artículo 84.
 - En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como Salario Diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.
 - Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el Salario Diario.

PROTECCIÓN DEL SALARIO

(ART. 97 LFT)

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- Pensiones alimenticias.
- Pago de rentas a que se refiere el Artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT.
- Créditos otorgados o garantizados por el INFONACOT.

PROTECCIÓN DEL SALARIO

(ART. 110 LFT)

Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. 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 al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del Salario Mínimo;
- II. Pago de la renta a que se refiere el Artículo 151 que no podrá exceder del 15%.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT.
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, no sean mayores del 30% del excedente del Salario Mínimo.
- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios.
- VI. Pago de las cuotas sindicales.
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el INFONACOT y no podrán exceder del 20% del salario.

VACACIONES

(ART. 76 A 81 LFT)

- **Días de vacaciones**

- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.
- Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

- **Vacaciones en periodos discontinuos o de temporada**

- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

VACACIONES

(ART. 76 A 81 LFT)

- **Periodo de vacaciones**

- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

- **No sujetas de compensación**

- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.
- Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

- **Plazo para el disfrute de vacaciones**

- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

VACACIONES

(ART. 76 LFT)

Antigüedad en años	Días 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

PRIMA VACACIONAL

(ART. 80 LFT)

- **Prima vacacional**

- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

COFiUE

AGUINALDO

(ART. 87LFT)

- **Plazo de pago del aguinaldo**
 - 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.
- **Aguinaldo en proporción**
 - Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

DESCANSOS OBLIGATORIOS

(ART. 69 a 73 LFT)

- **Descanso del séptimo día**
 - Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
- **Descanso por acuerdo**
 - 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.
- **Prima dominical**
 - En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.
 - Los trabajadores que 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.

DESCANSOS OBLIGATORIOS

(ART. 69 a 73 LFT)

- **Séptimo día en parte proporcional**

- 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 sus 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.

- **Descanso trabajado se pago doble**

- 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.

- **Hora de comida**

- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

DESCANSOS OBLIGATORIOS

(ART. 74 LFT)

- **Son días de descanso obligatorio:**
 - El 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
 - El que determinen las Leyes Federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral

HORAS EXTRA

(ART. 64 A 68 LFT)

- **Hora de comida como tiempo trabajado**
 - 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.
- **Horas extra de emergencia**
 - 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 empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.
- **Horas extra dobles**
 - Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

HORAS EXTRA

(ART. 64 A 68 LFT)

- **Forma de pago de horas extra**
 - **Horas extra de emergencia**
 - Las horas de trabajo a que se refiere el Artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.
 - **Horas extra dobles**
 - Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.
 - **Horas extra triples**
 - Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de 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.

SUELDOS Y PRESTACIONES LABORALES

N°	Descripción	Monto	Fundamento
1	Sueldos y Salarios		Art. 82 LFT
2	Aguinaldo	15 días	Art. 87 LFT
3	Vacaciones		Art. 76 LFT
4	Prima Vacacional	25%	Art.80 LFT
5	Prima Dominical	25% cuota diaria	Art. 71 LFT
6	Horas extra Simples	Cuota por hora	Art 67 LFT
7	Horas extra dobles	200% cuota por hora	Art. 67 LFT
8	Horas extra triples	300% cuota por hora	Art. 68 LFT
9	Descansos Trabajados	200% cuota diaria	Art. 74 LFT
10	Séptimo día	1 día por 6 trabajados	Art. 69 LFT
11	PTU	10% base de ISR	Art. 117 LFT
12	Prima de antigüedad	12 días por año servicio	Art. 162 LFT

PLAZO DE UN AÑO

(ART. 516 LFT)

- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los Artículos siguientes.



PLAZO DE UN MES

(ART. 517 LFT)

- **Prescriben en un mes:**

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.
 - En los casos de la Fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.
 - En los casos de la Fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

PLAZO DE DOS MESES

(ART. 518 LFT)

- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.
- La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

PLAZO DE DOS AÑOS

(ART. 519 LFT)

- **Prescriben en dos años:**

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo.
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste.

PLAZO DE DOS AÑOS

(ART. 519 LFT)

- **Prescriben en dos años:**

- La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo;
- Desde la fecha de la muerte del trabajador
- Desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado la sentencia o aprobado el convenio.
- Cuando la sentencia imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar al Tribunal que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

NO INICIA LA PRESCRIPCIÓN

(ART. 520 LFT)

- **La prescripción no puede comenzar ni correr:**
 - I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley; y
 - II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

INTERRUMPE LA PRESCRIPCIÓN

(ART. 521 LFT)

La prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el Tribunal, independientemente de la fecha de la notificación. Si quien promueve omitió agotar el procedimiento de conciliación no estando eximido de hacerlo, el Tribunal sin fijar competencia sobre el asunto lo remitirá a la Autoridad Conciliadora competente para que inicie el procedimiento de conciliación establecido en el Título Trece Bis de esta Ley. No es obstáculo para la interrupción que el Tribunal sea incompetente.
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.
- III. Por la presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley. La interrupción de la prescripción cesará a partir del día siguiente en que el Centro de Conciliación expida la constancia de no conciliación o en su caso, se determine el archivo del expediente por falta de interés de parte. No es obstáculo para la interrupción que la Autoridad Conciliadora ante la que se promovió sea incompetente.

CÓMPUTO DE PLAZO

(ART. 522 LFT)

- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primero útil siguiente.

TRABAJADORES DE CONFIANZA

(Art. 9 LFT)

- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.
- Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

TRABAJADORES DE CONFIANZA

(Art. 182 A 186 LFT)

- **Condiciones de trabajo**

- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

- **No participan en Sindicatos**

- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.
- Dichos trabajadores de confianza tampoco podrán participar en las pruebas de recuento dentro de los conflictos de titularidad del contrato colectivo de trabajo ni intervenir en las consultas para la firma o revisión de contratos colectivos de trabajo a que hace referencia el artículo 390 Ter, fracción II, de esta Ley.

TRABAJADORES DE CONFIANZA

(Art. 182 A 186 LFT)

- **Prestaciones Sindicales**

- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

- **Rescisión por pérdida de confianza**

- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.
- El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

- **Regreso a su puesto de confianza**

- En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

AGENTES DE COMERCIO

(Art. 285 A 291 LFT)

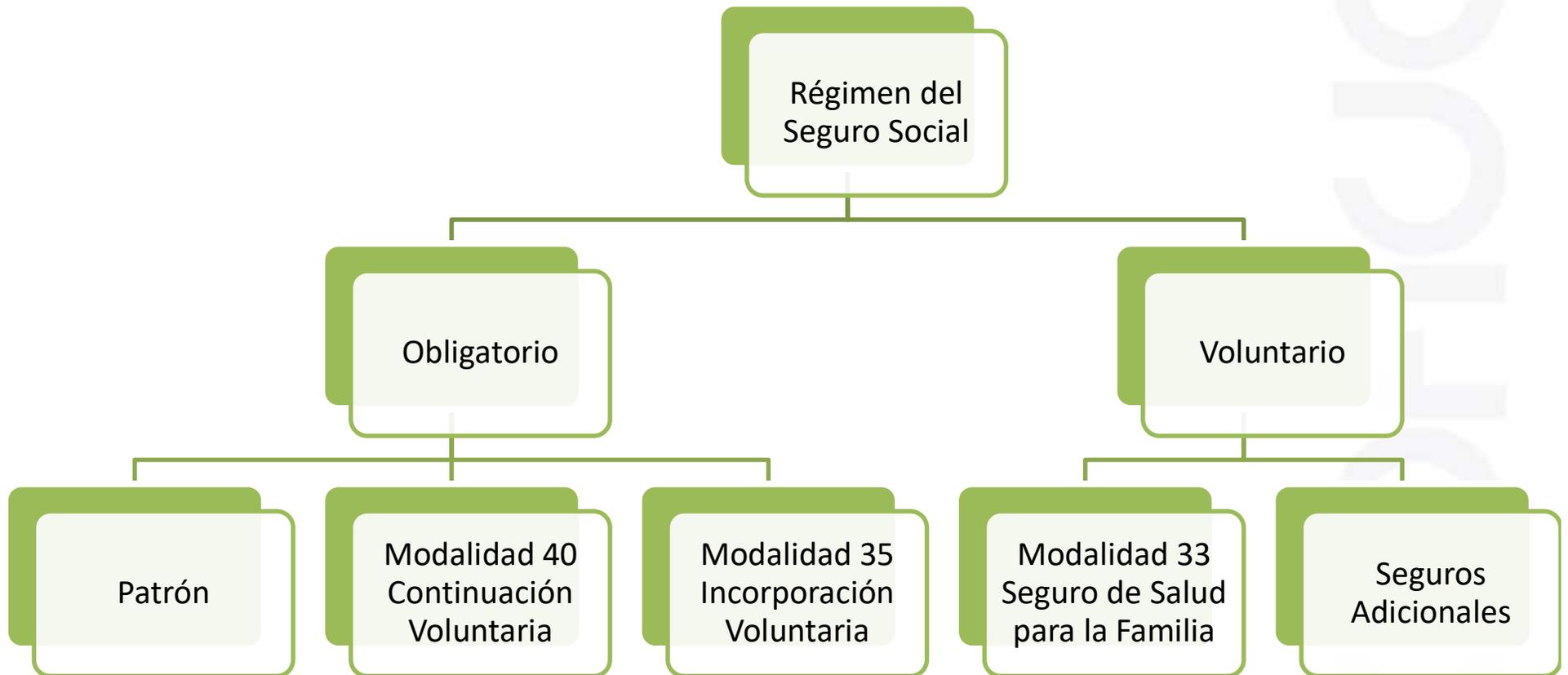
- **Son Agentes de Comercio**
 - Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.
- **Salario de Agentes de Comercio**
 - El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.
- **Momento se genera el salario**
 - Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:
 - I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y
 - II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

AGENTES DE COMERCIO

(Art. 285 A 291 LFT)

- **Efecto de Descuentos sobre ventas**
 - Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.
- **Salario promedio**
 - Para determinar el monto del salario diario se tomará 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.
- **Remoción de la zona**
 - Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.
- **Causa de rescisión**
 - Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

RÉGIMEN DE SEGURO SOCIAL



SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

(ART. 12 LSS)

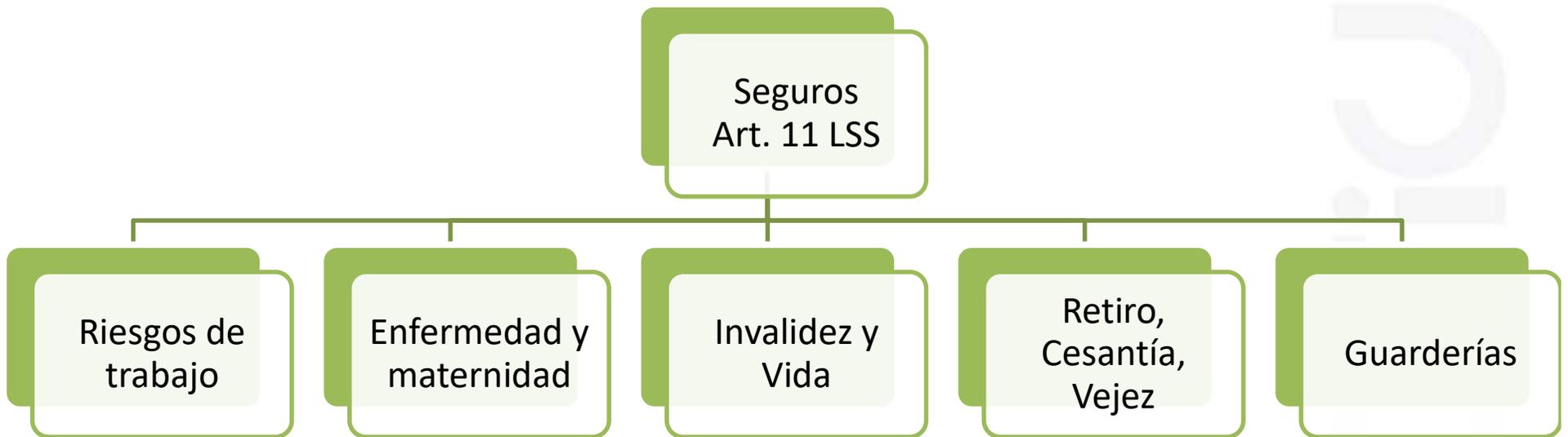
- Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:
 - I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal 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;
 - II. Los socios de sociedades cooperativas;
 - III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y
 - IV. Las personas trabajadoras del hogar.

SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

(ART. 13 LSS)

- Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:
 - I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
 - II. Se deroga.
 - III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
 - IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio,
 - V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.
- Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.
- Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

RAMAS DEL SEGURO SOCIAL



PRESTACIONES

(ART. 140 Bis LSS)

- **Beneficiarios**
 - Para los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.
- **Constancia medica**
 - El Instituto podrá expedir a alguno de los padres trabajadores asegurados, que se sitúe en el supuesto previsto en el párrafo que antecede, una constancia que acredite el padecimiento oncológico y la duración del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón o patronos de éstos tengan conocimiento de tal licencia.
- **Otorgar Licencia**
 - La licencia expedida por el Instituto al padre o madre trabajador asegurado, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que se excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos.

PRESTACIONES

(ART. 140 Bis LSS)

- **Requisito de semanas cotizadas**

- Los padres o madres trabajadores asegurados ubicados en el supuesto establecido en los párrafos que anteceden y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha del diagnóstico por los servicios médicos institucionales, y en caso de no cumplir con este periodo, tener al menos registradas cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia, gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón.

- **Solicitar la Licencia**

- La licencia a que se refiere el presente artículo, únicamente podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guarda y custodia del menor. En ningún caso se podrá otorgar dicha licencia a ambos padres trabajadores del menor diagnosticado.

PRESTACIONES

(ART. 140 Bis LSS)

- Las licencias otorgadas a padres o madres trabajadores previstas en el presente artículo, cesarán:
 - I. Cuando el menor no requiera de hospitalización o de reposo médico en los periodos críticos del tratamiento;
 - II. Por ocurrir el fallecimiento del menor;
 - III. Cuando el menor cumpla dieciséis años;
 - IV. Cuando el ascendiente que goza de la licencia, sea contratado por un nuevo patrón.

CUOTAS OBRERO-PATRONAL

(ART. 15 LSS)

- Enfermedad y Maternidad
 - Prestaciones en especie
 - Cuota fija – Patrón 20.40% De un SMG (UMA)
 - Excedente – Patrón 1.10% Del Excedente de 3 SMG (UMA)
 - Excedente – Asegurado 0.40% Del Excedente de 3 SMG (UMA)
 - Prestaciones en dinero
 - Única – Patrón 0.70% Del SBC
 - Única – Asegurado 0.25% Del SBC
 - Gastos médicos de pensionados
 - Patrón – 1.05% Del SBC
 - Asegurado - 0.375% Del SBC

CUOTAS OBRERO-PATRONAL

(ART. 15 LSS)

- Invalidez y Vida
 - Patrón 1.75% Del SBC
 - Asegurado 0.625% Del SBC
- Guarderías y Prestaciones Sociales
 - Patrón 1% Del SBC
- Retiro
 - Patrón 2% Del SBC
- Cesantía y Vejez
 - Patrón 3.15% Del SBC
 - Asegurado 1.125% Del SBC
- Riesgo de trabajo
 - Patrón según la clase Del SBC



CUOTAS OBRERO-PATRONAL

(Art. 18 RLSSMACERF)

- **Alta en Riesgo de Trabajo**
- Las empresas al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad deberán autoclasificarse para efectos de la determinación y pago de la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo, conforme al Catálogo de Actividades establecido en el Título Octavo de este Reglamento, en la división económica, grupo económico, fracción y clase que en cada caso les corresponda de acuerdo a su actividad.
- Asimismo, las empresas deberán clasificarse para los efectos del párrafo anterior en los casos de cualquier cambio de fracción, actividad o clase por disposición de la Ley, de este Reglamento o por sentencia definitiva.

Prima media	En por cientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

(Art. 27 LSS)

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por:

- Cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones
- Alimentación
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al INFONAVIT, y la PTU;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

- Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.
- En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

DETERMINACIÓN DEL SALARIO

(Art. 29 LSS)

- Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:
 - I. El mes natural será el período de pago de cuotas;
 - II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y
 - III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

DETERMINACIÓN DEL SALARIO

(Art. 30 LSS)

- Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:
 - I. 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;
 - II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y
 - III. 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 en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Sueldos	Si	El 100% Fijo o variable
Comisiones	Si	El 100% Variable
Aguinaldo	Si	El 100% Fijo
Vacaciones	Si	El 100% Fijo
Prima vacacional	Si	El 100% Fijo
Horas extra simples	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Horas extra dobles	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Horas extra triples	Si	El 100% Variable
Prima dominical	Si	El 100% Fijo o Variable
Descansos trabajados	Si	El 100% Variable
Despensa	Si	El excedente al 40% de la UMA

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Ayuda para útiles escolares	No	Nada por ser previsión social
Ayuda para uniformes	No	Nada por ser previsión social
Reembolso de gastos médicos	No	Nada por ser previsión social
Reembolso de gastos funerarios	No	Nada por ser previsión social
Alimentación	Si	El 25% de la cuota diaria si no se cobra mínimo el 20% de la UMA
Alimentación	No	Si se cobra mínimo el 20% de la UMA
Habitación	Si	Integra el 25% de la cuota diaria si no se cobra mínimo el 20% de la UMA
Habitación	No	Si se cobra mínimo el 20% de la UMA
Instrumentos de trabajo	No	Nada porque no es remuneración
Fondo de ahorro	Si	El excedente que aporte el patrón

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Aportaciones adicionales a RCV	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Aportación al INFONAVIT	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
PTU	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Gratificación extraordinaria	Si	El 100% variable
Bono de productividad	Si	El 100% variable
Prima de antigüedad	No	
Indemnización por despido	No	
Premios por asistencia	Si	El excedente del 10% del SBC
Premios por puntualidad	Si	El excedente del 10% del SBC
Planes de retiro	No	Nada por ser previsión social
Subsidio por incapacidad	No	Nada por ser previsión social

Criterio Normativo 01/2014

Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas bajo cualquier concepto que pueda considerarse de previsión social, integran al salario base de cotización de conformidad con el primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS dispone lo siguiente: *“El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...”*

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como algún concepto que pueda considerarse de previsión social, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para los fines sociales de carácter sindical a que se refiere el supuesto de exclusión establecido en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que la entrega de dinero a los trabajadores no permite identificar el destino que se le dará a los recursos y por tanto no se actualiza la veracidad y demostrabilidad del concepto, toda vez que las prestaciones de este tipo no tienen un fin definido, de manera que para evitar una entrega simulada, se considera que dicho destino debe comprobarse.

Esto es así ya que el dinero entregado implica un beneficio económico para el trabajador derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo) y su destino es indefinido; por tanto, al tratarse de dinero en efectivo no es posible demostrar que efectivamente se actualizó el destino para fines sociales de carácter sindical, en términos de lo establecido en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS, ya que lo único que se acredita es la entrega de dinero y la misma deriva de la relación laboral del patrón con el trabajador.

En este sentido, se estima necesario que se compruebe que esos recursos fueron efectivamente destinados para los fines sociales de carácter sindical previstos en la fracción II citada, es decir, que se acredite la existencia de la prestación, ya que no es suficiente que nominalmente se le considere un pago por concepto de previsión social, sin acreditar que efectivamente se destinó para la obtención de una prestación de esa naturaleza.

En este orden de ideas, las cantidades otorgadas por el patrón denominadas bajo algún supuesto concepto de previsión social, sólo podrán excluirse del salario base de cotización en términos de lo previsto en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS, si el patrón acredita lo siguiente:

- a. Que las prestaciones se otorgan de manera general en beneficio de todos los trabajadores;
- b. Que las mismas se encuentran establecidas en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley;
- c. Que no se entregue el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, salvo que se trate de reembolsos por pagos efectuados previamente por el trabajador por la prestación de que se trate, y
- d. Que en todos los casos, se demuestre que los recursos otorgados fueron utilizados para los fines sociales establecidos en los mencionados contratos.

En caso de no acreditarse los supuestos y el destino mencionados, las cantidades de dinero entregadas a los trabajadores nominadas como un supuesto concepto de previsión social, actualizarán la hipótesis señalada por el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, por lo que deberán integrarse al salario base de cotización.

Criterio Normativo 02/2014

Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas como alimentación o habitación, integran al salario base de cotización de conformidad con lo establecido en el primer párrafo del citado artículo 27.

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS dispone lo siguiente: *“El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...”*

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como alimentos o habitación, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para la alimentación o habitación de los trabajadores.

Al respecto, la retención de al menos el 20% del salario mínimo general diario que rige en el Distrito Federal, por estos conceptos, por sí sola no acredita el supuesto de exclusión en términos de la fracción V del artículo 27 de la LSS, en virtud de que dicha fracción debe entenderse como el otorgamiento de bienes en especie, por los cuales el trabajador realice un pago.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que la entrega de dinero a los trabajadores implica un beneficio económico para los mismos derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo) y no permite identificar el destino que se dará a los recursos, por lo que no es posible acreditar la veracidad y demostrabilidad del concepto y lo único que evidencia es la entrega de dinero que deriva de la relación laboral del patrón con el trabajador, la cual es integrable al salario en términos del primer párrafo del mencionado artículo 27.

Por lo anterior, las prestaciones etiquetadas como alimentación o habitación, únicamente podrán excluirse del salario base de cotización en términos de lo previsto en la fracción V del artículo 27 de la LSS, si se acredita lo siguiente:

- a. Que las mismas se otorgaron de forma onerosa en términos de lo establecido en dicha fracción;
- b. Que no se entrega el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, y
- c. Que se demuestre que los recursos erogados fueron efectivamente utilizados para los fines de alimentación o habitación.

En caso de no acreditarse los supuestos y el destino mencionados, las cantidades de dinero entregadas a los trabajadores nominadas como alimentación u hospedaje, actualizarán la hipótesis señalada por el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, por lo que deberán integrarse al salario base de cotización.

Criterio Normativo 03/2014

Pagos a trabajadores registrados como indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos, integran el salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.

El artículo 27, primer párrafo de la LSS establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El IMSS ha detectado que diversos patrones realizan pagos a sus trabajadores y los registran en su contabilidad y en los recibos de nómina como indemnizaciones por riesgos de trabajo, sin que se haya presentado algún accidente o enfermedad de trabajo, tal y como lo establecen los artículos 473 y 483 de la LFT para que sea procedente el pago de tales indemnizaciones.

Dichos pagos no son integrados al salario base de cotización, lo cual se considera una práctica indebida, ya que al tratarse de pagos por supuestos riesgos que no ocurrieron, en realidad se trata de pagos que se entregan a los trabajadores con motivo de su trabajo.

En términos del primer párrafo del citado artículo 27, se considera que dichos pagos deben integrar al salario base de cotización, en virtud de que resulta jurídica y materialmente imposible efectuar el pago de una indemnización por un accidente o enfermedad de trabajo que no se ha presentado y sin tener certeza de que ocurrirá, por lo que en dichos supuestos se trata de pagos que sí se entregan al trabajador con motivo de su trabajo.

Por lo anterior, las cantidades otorgadas a los trabajadores por concepto indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos deberán integrarse al salario base de cotización, en términos del primer párrafo del artículo 27 de la LSS.

Criterio Normativo 01/2015

01/2015. Cantidades pagadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, integran al salario base de cotización, de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Asimismo, el referido artículo 27 enlista en sus fracciones I a IX diversos conceptos que, dada su naturaleza, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, entre los cuales no se incluyen los pagos por días de descanso semanal u obligatorio laborados.

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como días de descanso semanal u obligatorio laborados, sin integrarlas al salario base de cotización, por considerarlas como supuestas indemnizaciones pagadas al trabajador.

Lo anterior se considera una práctica indebida, en virtud de que las cantidades de dinero pagadas a los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, son entregadas al trabajador como producto de su trabajo y no pueden ser consideradas como indemnizaciones. Las indemnizaciones que no integran al salario son únicamente las que de manera expresa establece la LFT, como serían las que se pagan por terminación de la relación laboral, por sufrir un accidente o enfermedad de trabajo u otros supuestos que señale la Ley.

De conformidad con el artículo 73 de la LFT, los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, pero si llegara a darse el caso, el patrón debe pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. En este mismo sentido, el artículo 75 de la misma ley laboral señala que los trabajadores que laboren en días de descanso obligatorio tienen derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Es así que la LFT señala expresamente que cuando un trabajador labore en sus días de descanso semanal u obligatorio, tiene derecho al pago de un salario doble por el servicio prestado, es decir, la propia Ley define como salario el pago que el patrón debe realizar al trabajador por los días de descanso laborados. Dicho de otro modo, se trata de un salario percibido por el trabajador como producto de su trabajo.

Por tanto, los pagos realizados al trabajador por laborar en días de descanso semanal u obligatorio, son cantidades entregadas con motivo de su trabajo que deben integrar al salario base de cotización, con fundamento en el artículo 27 primer párrafo de la LSS.

Criterio Normativo 01/2016

Cantidades entregadas en efectivo o en especie a los trabajadores o depositadas en sus cuentas personales o de nómina por concepto de aportaciones a fondos o planes de pensiones, integran al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la LSS.

El artículo 27, primer párrafo de la LSS y su fracción VIII disponen lo siguiente:

“Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y ...”

En los artículos 1, fracción II, 2, fracción XI y 13 de las “Disposiciones de carácter general aplicables a los planes de pensiones”, publicadas en el DOF el 21 de enero de 2016, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), estableció los siguientes requisitos que deben cumplir los Planes de Pensiones de Registro Electrónico a efecto de poder excluir las aportaciones respectivas del salario base de cotización, en términos del artículo 27, fracción VIII de la LSS:

1. Deberán tener como objetivo complementar el ingreso en el retiro de las personas que mantengan una relación laboral con la entidad que financia dicho plan de pensiones, otorgándoles una jubilación al momento de separarse definitivamente de dicha entidad, después de haber laborado por varios años en ella;
2. Sus beneficios deberán otorgarse en forma general, esto es, deben ser los mismos para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichos beneficios sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados;
3. Las sumas de dinero destinadas a los citados Planes de Pensiones deberán estar debidamente registradas en la contabilidad del patrón;
4. Las sumas de dinero destinadas al Fondo de Pensiones deberán ser enteradas directamente por el patrón; y
5. El patrón, o quien éste contrate como Administrador del Plan de Pensiones de Registro Electrónico, no podrá hacer entrega a los trabajadores de ningún beneficio directo, en especie o en dinero con cargo al Fondo de Pensiones, durante el tiempo que estos presten sus servicios a la empresa ni tampoco a quienes no hayan cumplido los requisitos de jubilación establecidos en los propios Planes de Pensiones de Registro Electrónico.

El IMSS ha detectado que existen patronos que entregan cantidades de dinero en efectivo a sus trabajadores o las depositan en las cuentas de éstos, registrándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como aportaciones o pagos con cargo a fondos de planes de pensiones, sin integrarlas al salario base de cotización.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que de acuerdo con la fracción VIII del artículo 27 de la LSS, sólo podrán excluirse del salario base de cotización las aportaciones que se realicen para constituir fondos de planes de pensiones que cumplan con los requisitos establecidos por la CONSAR y, en términos de lo dispuesto en las disposiciones emitidas por dicha Comisión, es improcedente que los pagos o aportaciones con cargo al fondo de pensiones se entreguen directamente a los trabajadores, durante el tiempo que éstos presten sus servicios a la empresa, pues precisamente el objeto de dichos Planes de Pensiones de Registro Electrónico es asegurar que los trabajadores puedan disponer de los recursos de su fondo de pensiones hasta que cumplan los requisitos de jubilación establecidos en el respectivo Plan de Pensiones.

Por lo anterior, las cantidades de dinero entregadas en efectivo o en especie a los trabajadores o depositadas en sus cuentas personales o de nómina, que estén registradas como aportaciones con cargo a fondos de planes de pensiones, integrarán al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la LSS.

El presente criterio normativo deja sin efectos el diverso 04/2014.

TOPES DE BASES DE COTIZACIÓN (ART. 28 LSS)

- Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.
- El tope mínimo es de 1 VSMG y máximo de 25 UMA.
 - Durante enero de 2020
 - Mínimo 123.22
 - Máximo $84.49 \text{ uma} \times 25 = \$ 2,112.25$
 - A partir de febrero de 2020
 - Mínimo 123.22
 - Máximo $86.88 \text{ uma} \times 25 = \$ 2,172.00$

TOPES DE BASES DE COTIZACIÓN

(ART. 33 LSS)

- **Trabajador con varios patrones**

- Para el disfrute de las prestaciones en dinero, en caso que el asegurado preste servicios a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos, cuando ésta sea menor al límite superior establecido en el artículo 28 los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

- **Patrones cotizaran proporcionalmente**

- Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 28 de esta Ley, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

CASO PRÁCTICO

- Calcular el Salario Diario Integrado para cotizar a partir del 1-jul-2020 con los siguientes datos:
 - Salarios mensuales de:
 - Trabajador A \$ 10,000.00 fecha de ingreso 20-oct-06.
 - Trabajador B \$ 15,000.00 fecha de ingreso 4-feb-11
 - Trabajador C \$ 30,000.00 fecha de ingreso 6-ago-14.
 - Prestaciones mínimas de Ley.
 - Vales de despensa 8% sobre la cuota diaria.
 - Tres alimentos con un cobro de 15 pesos diarios.

TRABAJADOR A

Cuota Diaria 328.77

\$ 10,000 X 12 / 365 =

Más:

Aguinaldo 13.51

15 días / 365 X \$ 328.77 CD =

Más:

Prima Vacacional 3.60

16 días X 25% / 365 X \$ 328.77 CD =

Suma 345.88

Vales de despensa 0.00

Pago \$ 328.77 X 8% = \$ 26.30

Tope \$ 86.88 X 40% = \$ 34.752

Conclusión: Integra lo que excede

Alimentos 82.19

Cobro \$ 15.00 diarios

Debo cobrar \$ 86.88 X 20% = \$ 17.376

Conclusión: Se integra el 25% de la cuota diaria por los tres alimentos

\$ 328.77 X 25% =

SDI FIJO 428.07



TRABAJADOR B

Cuota Diaria	493.15
\$ 15,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	20.27
15 días / 365 X \$ 493.15 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	5.40
16 días X 25% / 365 X \$ 493.15 CD =	
Suma	518.82
Vales de despensa	4.60
Pago \$ 493.15 X 8% = \$ 39.35	
Tope \$ 86.88 X 40% = \$ 34.752	
Conclusión: Integra lo que excede	
Alimentos	123.29
Cobro \$ 15.00 diarios	
Debo cobrar \$ 86.88 X 20% = \$ 17.376	
Conclusión: Se integra el 25% de la cuota diaria por los tres alimentos	
\$ 493.15 X 25% =	
SDI FIJO	646.71



TRABAJADOR C

Cuota Diaria	986.30
\$ 30,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	40.53
15 días / 365 X \$ 986.30 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	9.46
14 días X 25% / 365 X \$ 986.30 CD =	
Suma	1,036.29
Vales de despensa	44.15
Pago \$ 986.30 X 8% = \$ 78.90	
Tope \$ 86.88 X 40% = \$ 34.752	
Conclusión: Integra lo que excede	
Alimentos	246.58
Cobro \$ 15.00 diarios	
Debo cobrar \$ 86.88 X 20% = \$ 17.376	
Conclusión: Se integra el 25% de la cuota diaria por los tres alimentos	
\$ 986.30 X 25% =	
SDI FIJO	1,327.02

PERCEPCIONES VARIABLES DE MAYO Y JUNIO

Trabajador	Bono	Prima dominical 1 domingo	Descansos trabajados 1 domingo	Horas extra triples 5 c/u	Total
A	15,000.00	82.19	657.54	616.44	16,356.17
B	10,000.00	123.29	986.30	924.66	12,034.25
C	12,000.00	246.58	1,972.60	1,849.31	16,068.49

CALCULO DE SDI MIXTO

Trabajador	Total	Días trabajados	S.D.I. Variable	S.D.I. fijo	S.D.I. Mixto
A	16,356.17	61	268.13	428.07	626.20
B	12,034.25	61	197.28	646.71	843.99
C	16,068.49	61	263.42	1,327.02	1,590.44

PERIODOS A COTIZAR

Trabajador	S.D.I. Mixto	Periodo de cotización	S.D.I. fijo	Periodo de cotización
A	626.20	Julio y agosto	428.07	De septiembre en adelante
B	843.99	Julio y agosto	646.71	De septiembre en adelante
C	1,590.44	Julio y agosto	1,327.02	De septiembre en adelante

JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

(ART. 62 RLSSACRF)

- **Salario en jornada reducida**

I. Si el trabajador labora jornada reducida, determinar el Salario Base de Cotización sumando los salarios que dicho trabajador perciba por cada unidad de tiempo en una semana y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región, deberá ajustarse a éste.

- **Semana reducida**

II. Si el trabajador labora semana reducida y su salario es fijado por día, determinar el Salario Base de Cotización sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete; el cociente será el Salario Base de Cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región respectiva, deberá ajustarse a éste.

- **Jornada y semana reducida**

III. Si el trabajador labora jornada y semana reducidas, determinar el Salario Base de Cotización, según sea que el salario se estipule por día o por unidad de tiempo, empleando la fórmula que corresponda de las señaladas en las dos fracciones anteriores.

JORNADA REDUCIDA

- Días trabajados de lunes a sábado.
- Jornada de 3 hrs diarias.
- Cuota por hora \$20.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Horas a la semana 6 días x 3 hrs = 18
- Sueldo de la semana \$20.00 x 18 hrs = 360.00
- Prestaciones que lo integran
 - Aguinaldo $\$60.00 \times 15 / 365 = \$2.4657 \times 7 \text{ días} = \17.26
 - Prima vacacional $\$60.00 \times 6 / 365 \times 25\% = \0.2466
 - $\$0.2466 \times 7 = \1.7260
- Proporción del séptimo día
 - $\$60 / 6 \times 6 = \60.00
- Percepciones de la semana
 - $\$360.00 + 17.26 + 1.73 + 60.00 = \438.99
 - $\$438.99 / 7 = \$ 62.71$
- S.D.I. = \$62.71
- S.B.C. = \$123.22



SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes y sábado.
- Jornada de 8 hrs diarias.
- Cuota diaria \$150.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
 - 3 días x \$ 150.00 = 450.00
- Prestaciones que lo integran.
 - Aguinaldo $\$150.00 \times 15 / 365 = \$6.16 \times 3.5 \text{ días} = \21.56
 - Prima vacacional $\$150.00 \times 6 / 365 \times 25\% = \0.6164
 - $\$0.6164 \times 3.5 = \2.1574
- Proporción del séptimo día.
 - $\$ 150 / 6 \times 3 = \$ 75.00$
- Percepciones de la semana
 - $\$450 + 21.56 + 2.16 + 75.00 = \548.72
 - $\$548.72 / 7 = \78.39
- S.D.I. = \$78.39
- S.B.C. = \$123.22



JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes, sábado y domingo.
- Jornada de 4 hrs diarias.
- Cuota diaria \$150.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
 - 4 días x \$ 150.00 = \$ 600.00
- Prestaciones que lo integran.
 - Aguinaldo $\$150.00 \times 15 / 365 = \$6.16 \times 4.66667 \text{ días} = \$ 28.75$
 - Prima vacacional $\$150.00 \times 6 / 365 \times 25\% = \$ 0.6164$
 - $\$0.6164 \times 4.66667 = \$ 2.88$
- Proporción del séptimo día.
 - $\$ 150 / 6 \times 4 = \$ 100.00$
- Prima dominical
 - $\$ 150.00 \times 25\% \times 52 / 365 \times 4.66667 = \$ 24.93$
- Percepciones de la semana
 - $\$600 + 28.75 + 2.88 + 100.00 + 24.93 = \$ 756.56$
 - $\$756.56 / 7 = \108.08
- S.D.I. = \$108.08
- S.B.C. = \$123.22

JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

(ART. 63 RLSSACRF)

- En los casos en que el trabajador preste sus servicios a varios patrones, laborando para los mismos jornada o semana reducida, a solicitud por escrito de cualquiera de éstos, el instituto determinará y autorizará para cada uno, el salario con el cual deberá cubrir las cuotas aplicando las reglas siguientes:
 - I. Cuando la suma de los salarios que perciba el trabajador sea inferior al Salario Mínimo General de la región, a solicitud por escrito de cualquiera de los patrones, el instituto autorizará a que en conjunto paguen la diferencia necesaria para alcanzar el Salario Mínimo de cotización, cubriendo cada uno la parte que le corresponda de éstas, de acuerdo al Salario Base de Cotización determinado conforme al procedimiento previsto en el Artículo 49 de este reglamento.
 - II. Cuando la suma de los salarios que perciba el trabajador sea igual al Salario Mínimo General de la región o superior a dicho salario, pero sin exceder el límite superior establecido en el Artículo 28 de la Ley, a solicitud por escrito de cualquiera de los patrones, el instituto les autorizará a que en conjunto paguen las cuotas con base en el importe de la suma de los salarios, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma de los salarios que percibe el trabajador.
- La autorización que expida el instituto por este motivo, estará vigente hasta que se modifiquen el Salario Mínimo General de la región que corresponda o las condiciones de aseguramiento del trabajador.

PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE AVISOS

(ART. 34 LSS)

- **Salario Fijo**
 - I. En los casos previstos en la fracción I del Artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del Salario Diario Base de Cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;
- **Salario Variable**
 - II. En los casos previstos en la Fracción II del Artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del Salario Diario Promedio obtenido en el bimestre anterior, y
- **Salario Mixto**
 - III. En los casos previstos en la Fracción III del Artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.
- **Cálculo del salario variable**
 - El Salario Diario 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.
- **Modificación por contrato colectivo**
 - En todos los casos previstos en este Artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su celebración.
- **Sociedades Cooperativas**
 - Las Sociedades Cooperativas deberán presentar los avisos de modificación de las percepciones base de cotización de sus socios, de conformidad con lo establecido en este Artículo.

PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE AVISOS

(ART. 35 A 38 LSS)

- **Modificaciones de salario surte efectos (Artículo 35 LSS)**
 - Los cambios en el Salario Base de Cotización derivados de las modificaciones señaladas en el Artículo anterior, así como aquellos que por Ley deben efectuarse al Salario Mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.
- **Cuotas en trabajadores de Salario Mínimo (Artículo 36 LSS)**
 - Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el Salario Mínimo.
- **Aviso de baja del trabajador (Artículo 37 LSS)**
 - En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.
- **Prescripción de retención de cuotas obreras (Artículo 38 LSS)**
 - El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.
 - Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

AVISO DE HUELGA

(ART. 10 RLSSMACERF)

- En caso de huelga, el patrón está obligado a comunicar al Instituto, el estallamiento de la misma por escrito, dentro de los ocho días hábiles siguientes, acompañando las constancias que así lo acrediten. De igual manera, el patrón deberá comunicar su terminación en un plazo no mayor a cinco días hábiles posteriores a la misma.
- El Instituto mantendrá vigentes los derechos de los asegurados durante el tiempo que dure el estado de huelga para efectos del otorgamiento de las prestaciones médicas, en términos de lo dispuesto por el Artículo 109 de la Ley.
- En caso de que el Instituto hubiese otorgado indebidamente prestaciones en dinero a los trabajadores durante el periodo de huelga, a consecuencia de la omisión en la presentación del aviso de estallamiento, el importe de aquellas deberá ser restituido al Instituto por el patrón.
- Respecto de los trabajadores que presten sus servicios a la empresa que se encuentre en huelga, y soliciten al Instituto durante dicho periodo el otorgamiento de una pensión, se procederá a operar la baja de éstos y a certificar las semanas cotizadas hasta antes del estallamiento de la huelga. Si se acredita el derecho al otorgamiento de una pensión, el Instituto procederá a otorgarla, independientemente del estado jurídico de la huelga.

INSCRIPCIÓN

(ART. 45 RLSSMACERF)

Inscripción del trabajador un día antes

Los patrones deberán inscribir a sus trabajadores ante el Instituto en los términos que señala la Ley. Asimismo, podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral; en este caso, el reconocimiento de derechos o semanas para determinar el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie se contabilizará a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale en el aviso respectivo.

RECTIFICACIÓN

(ART. 50 RLSSMACERF)

- El patrón que solicite por escrito al Instituto la rectificación de datos proporcionados respecto de la fecha de ingreso al trabajo o del salario del trabajador, deberá comprobar fehacientemente la procedencia de su petición con la información y documentación que se le solicite.
- La rectificación que proceda se sujetará a las reglas siguientes:
 - **I.** Si se refiere a la fecha de alta, reingreso o modificación de salario del trabajador, el Instituto procederá a realizar la rectificación respectiva previo pago, en su caso, por parte del patrón, de las prestaciones que se hubieran otorgado indebidamente al asegurado;
 - **II.** Si se trata de un salario inferior a uno superior, la rectificación surtirá efectos a partir de la fecha manifestada en el primer aviso, debiéndose cubrir las cuotas o, en su caso, los capitales constitutivos que procedan, y
 - **III.** Si se trata de un salario superior a uno inferior, la rectificación surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud.
- No obstante lo anterior, el Instituto podrá efectuar la rectificación con la fecha manifestada en la solicitud, siempre y cuando se presente antes de realizar el pago que corresponda al mes en que se pretende surta efectos la modificación de salario y dentro de los diecisiete primeros días del mes siguiente. En este caso, el patrón deberá resarcir al Instituto las prestaciones que este último hubiere otorgado indebidamente al trabajador.
- Si a través del dictamen de contador público autorizado se determina alguno de los supuestos a que se refiere este Artículo, se aplicará la regla que proceda, teniéndose como fecha de la solicitud de rectificación la de presentación ante el Instituto de dicho dictamen.

MODIFICACIONES DE SALARIO

(ART. 53 AL 56 RLSSMACERF)

- **Fecha de inicio de la modificación (Artículo 53)**
 - Las modificaciones al salario de los trabajadores a que se refiere el Artículo 34 de la Ley, tratándose de salario fijo, surtirán efectos a partir de la fecha en que entre en vigor el cambio de salario.
 - Para el caso de los salarios variables, de la parte variable en el salario mixto y los derivados de revisiones contractuales, que afecten los salarios anteriores, se considerará como fecha de origen del cambio de salario el primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió de base para establecer dicha modificación.
- **Modificaciones descendentes (Artículo 54)**
 - Las modificaciones descendentes del salario de los trabajadores, presentadas fuera de los plazos señalados en la Ley, surtirán efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el Instituto.
- **Modificaciones de oficios (Artículo 55)**
 - El Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándole los porcentajes mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, correspondientes a prima vacacional y aguinaldo, para aquellos trabajadores que reciban las prestaciones mínimas y tengan un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito.
 - Los patrones deberán presentar sus avisos a través de los medios autorizados por el Instituto, en aquellos casos en que los porcentajes correspondientes a los conceptos de prima vacacional y aguinaldo sean superiores a los mínimos antes señalados, cuenten con más de un año de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito o cuando el trabajador reciba otras prestaciones que integren el Salario Base de Cotización en los términos de la Ley.
- **Modificaciones por huelga (Artículo 56)**
 - De existir convenio sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje durante el procedimiento de huelga, el patrón en el término de treinta días naturales contado a partir del día siguiente de la ratificación del convenio ante dicha Junta, comunicará al Instituto los ajustes salariales de los trabajadores en los términos pactados.

BAJAS DE TRABAJADORES

(ART. 57 AL 58 RLSSMACERF)

- **Fecha en que procede la baja (Artículo 57)**
 - Los patrones o sujetos obligados deberán comunicar al Instituto, a través de los medios autorizados, las bajas de los trabajadores cuando termine la relación laboral o dejen de ser sujetos de aseguramiento, en el plazo de cinco días hábiles, contado a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo.
 - En el caso de la presentación del aviso de baja, dentro del término legal, éste surtirá sus efectos a partir de la fecha señalada por el patrón en dicho aviso, teniéndose como cotizado el día que se señale como fecha de la baja.
 - En el caso de la presentación extemporánea del aviso de baja, éste surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el Instituto, con excepción de los casos en que el propio Instituto hubiese dictaminado pensiones de riesgos de trabajo o de invalidez, en cuyo caso la baja surtirá sus efectos a partir de la fecha que en el mismo se señale.
- **Proceso de huelga (Artículo 58)**
 - Durante el estado de huelga no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores involucrados en la suspensión colectiva de labores.
 - El Instituto podrá operar la baja del trabajador únicamente a solicitud del mismo y bajo la responsabilidad de éste, cuando:
 - I. Antes del conflicto o durante el mismo, reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso, corresponda.
 - Para el cálculo de las pensiones no se considerarán semanas cotizadas las que se encuentren dentro del periodo de huelga, y
 - II. Continúe voluntariamente en el régimen obligatorio.
 - Lo anterior sin perjuicio de los derechos derivados del procedimiento de huelga.

BAJAS DE TRABAJADORES

(ART. 59 AL 60 RLSSMACERF)

- **Concurso Mercantil (Artículo 59)**

- Durante el estado de concurso mercantil no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores.
- El Instituto, en caso de concurso mercantil, operará la baja del trabajador cuando:
 - I. La presente el síndico, en cuyo caso surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el Instituto, y
 - II. A solicitud del trabajador y bajo su responsabilidad, cuando durante el proceso del concurso mercantil, reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso, le corresponda.
- En este caso, quedan a salvo los derechos del trabajador que pudieren derivarse del proceso.

- **No procede baja y subsiste la relación laboral (Artículo 60)**

- Mientras subsista la relación laboral, no surtirá efecto alguno el aviso de baja presentado por el patrón o sujeto obligado ante el Instituto, durante el periodo en que el trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para el trabajo, por el propio Instituto.
- En los casos en que se hubiere recibido la baja por parte del Instituto y ésta no procediera legalmente en los términos del párrafo anterior, el patrón o sujeto obligado no queda relevado de la obligación de presentar, en su caso, un nuevo aviso de baja ante el Instituto.

MEDIOS DE PRESENTACIÓN

(ART. 46 RLSSMACERF)

- Los patrones que presenten en una sola exhibición cinco o más movimientos de afiliación, deberán hacerlo a través de cualquiera de los medios no impresos especificados en el último párrafo del Artículo 15 de la Ley.
- Tratándose de trabajadores eventuales del campo, los movimientos de afiliación, independientemente del número de trabajadores que comprendan, podrán hacerse en documento impreso o en medios magnéticos, cuando el patrón tenga registrados hasta treinta trabajadores. Cuando el patrón tenga registrados más de treinta trabajadores, los movimientos de afiliación deberán presentarse en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza.

AUSENTISMOS E INCAPACIDADES

(ART. 31 LSS)

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período.

Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del Artículo 37;

II. En los casos de las Fracciones II y III del Artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la Fracción anterior;

III. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la Fracción III del Artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y

IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 31 LSS)

Aplica para semana completa y jornada reducida

Concepto	R.T.	E Y M	I Y V	Retiro	C Y V	G Y P S
Ausentismos hasta 7 días	NO	SI	NO	NO	NO	NO
Ausentismos más de 7 días	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Incapacidad RT	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Incapacidad EG	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Incapacidad Maternidad	NO	NO	NO	SI	NO	NO

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 116 RLSSACRF)

Cuando por ausencias de los trabajadores a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, para los efectos señalados en la Fracción III del Artículo 31 de la Ley, se observará lo siguiente:

I. En el caso de trabajadores con jornada reducida se seguirán las reglas establecidas en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, y

II. Tratándose de trabajadores con semana reducida la cotización mensual se ajustará igualmente a lo establecido en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, para lo cual, el número de días de cotización se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de días a descontar que corresponda conforme a la tabla siguiente, ajustándose, en su caso, los días a descontar, a los periodos establecidos en el Artículo 31 de la Ley.

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS (ART. 116 RLSSACRF)

Aplica para semana reducida

Días que labora el trabajador en la semana	Días de ausentismo en el mes	Número de días a descontar
5	1	1
5	2	3
5	3	4
5	4	6
5	5	7
4	1	2
4	2	4
4	3	5
4	4	7
3	1	2
3	2	5
3	3	7
2	1	4
2	2	7
1	1	7

**TÍTULO OCTAVO
DEL CATÁLOGO DE ACTIVIDADES PARA LA CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS EN EL
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO**

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 196. Para los efectos del Capítulo II, del Título Segundo del presente Reglamento, las empresas y el Instituto se sujetarán al Catálogo de Actividades que establece este artículo.



CATÁLOGO DE ACTIVIDADES

DIVISIÓN 7	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	
GRUPO 71	TRANSPORTE TERRESTRE	
FRACCIÓN	ACTIVIDAD	CLASE
711	Transporte de pasajeros. Comprende a las empresas que se dedican a prestar servicios de transporte urbano, suburbano y foráneo de pasajeros en autobuses, vehículos de ruleteo, escolares, turísticos y otros especializados. Excepto ambulancias, clasificadas en la fracción 942.	IV
712	Transporte de carga. Comprende a las empresas que se dedican a prestar exclusivamente servicios de transporte de carga en general. Se considera el transporte de minerales, productos agropecuarios, alimentos, bebidas, productos manufacturados, materiales para construcción, mudanzas, animales y otros similares.	V
713	Transporte ferroviario y eléctrico. Comprende a las empresas que se dedican a prestar servicios de transporte en trenes de ferrocarril, autovía, tranvías, trolebuses y trenes subterráneos (metro), incluyendo servicios diversos a bordo de las unidades de transporte señaladas anteriormente.	V

CANACAR

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN 2019 (vigentes a partir del 1º de marzo de 2019)		
Categoría de conductor por actividad	Factores de cotización vigentes	UMA
	X	\$84.49
Tráiler	6.68	564.39
Torton	6.33	534.82
Rabón	6.22	525.53
Recolección y entrega	5.29	446.95
Custodio	5.33	450.33
Carro piloto	5.29	446.95
Patio y traslado	4.10	346.41
Macheteros y maniobristas	4.08	344.72

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN 2020 (vigentes a partir del 1 de febrero de 2020)		
Categoría de conductor por actividad	Factores de cotización vigentes	UMA
	X	\$86.88
Tráiler	6.68	580.36
Torton	6.33	549.95
Rabón	6.22	540.39
Recolección y entrega	5.29	459.60
Custodio	5.33	463.07
Carro piloto	5.29	459.60
Patio y traslado	4.10	356.21
Macheteros y maniobristas	4.08	354.47

SALARIOS MÍNIMOS

Vigentes a partir del 1º de enero del año 2020

Pesos diarios			Porcentaje	Pesos diarios	
Área Geográfica	Monto vigente 2019	Monto Independiente de Recuperación (MIR)	Aumento por fijación (%)	Monto vigente 2020	Incremento anual
Zona Libre de la Frontera Norte	\$176.72	\$0.00	5.0%	\$185.56	5%
Resto del país	\$102.68	\$14.67	5.0%	\$123.22	20%

	Profesionales	Zona libre de la Frontera Norte*	Resto del país**
1	Albañilería, oficial de	\$185.56	\$142.14
2	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador en	\$185.56	\$125.64
3	Bulldózer y/o traxcavo, operador(a) de	\$185.56	\$148.90
4	Cajero(a) de máquina registradora	\$185.56	\$127.83
5	Cantinero(a) preparador(a) de bebidas	\$185.56	\$130.44
6	Carpintero(a) de obra negra	\$185.56	\$142.14
7	Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$185.56	\$139.80
8	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos similares	\$185.56	\$143.94
9	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	\$185.56	\$131.73
10	Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	\$185.56	\$139.30
11	Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	\$185.56	\$132.66
12	Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	\$185.56	\$129.18
13	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	\$185.56	\$127.64
14	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	\$185.56	\$130.99
15	Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	\$185.56	\$133.53
16	Chofer de camión de carga en general	\$185.56	\$145.06
17	Chofer de camioneta de carga en general	\$185.56	\$140.95
18	Chofer operador(a) de vehículos con grúa	\$185.56	\$135.58
19	Draga, operador(a) de	\$185.56	\$150.28
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$185.56	\$141.82
21	Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	\$185.56	\$139.30
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$140.65
23	Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	\$185.56	\$135.58
24	Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	\$185.56	\$125.28
25	Encargado(a) de bodega y/o almacén	\$185.56	\$129.75
26	Ferreterías y tlapalerías, dependiente(a) de mostrador en	\$185.56	\$132.34
27	Fogonero(a) de calderas de vapor	\$185.56	\$136.57
28	Gasolinero(a), oficial	\$185.56	\$127.64
29	Herrería, oficial de	\$185.56	\$137.50

30	Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$139.80
31	Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	\$185.56	\$128.61
32	Manejador(a) en granja avícola	\$185.56	\$123.92
33	Maquinaria agrícola, operador(a) de	\$185.56	\$142.84
34	Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	\$185.56	\$136.57
35	Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$146.80
36	Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	\$185.56	\$129.18
37	Peluquero(a) y cultor(a) de belleza en general	\$185.56	\$133.53
38	Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$137.50
39	Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	\$185.56	\$136.57
40	Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	\$185.56	\$127.83
41	Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	\$185.56	\$136.82
42	Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	\$185.56	\$141.82
43	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	\$185.56	\$125.28
44	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	\$185.56	\$129.75
45	Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	\$185.56	\$135.07
46	Reportero(a) en prensa diaria impresa	\$260.49	\$275.90
47	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	\$260.49	\$275.90
48	Repostero(a) o pastelero(a)	\$185.56	\$142.14
49	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	\$185.56	\$142.84
50	Secretario(a) auxiliar	\$185.56	\$146.50
51	Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	\$185.56	\$140.65
52	Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	\$185.56	\$133.53
53	Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	\$185.56	\$135.58
54	Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	\$185.56	\$135.58
55	Trabajo social, técnico(a) en	\$185.56	\$158.71
56	Vaquero(a) ordeñador(a) a máquina	\$185.56	\$125.28
57	Velador(a)	\$185.56	\$127.64
58	Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	\$185.56	\$130.99
59	Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	\$185.56	\$129.18

SEGURIDAD SOCIAL EN EL CAMPO

(ART. 234 A 239 LSS)

- **Incorporación Voluntaria**
 - Las mujeres y los hombres del campo que tengan el carácter de trabajadores independientes, respecto de quienes no medie ninguna relación de subordinación laboral, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; así como los ejidos y otras formas superiores de organización, podrán acceder a la seguridad social en la forma y términos que señala el artículo 13, a través de convenio de incorporación voluntaria al régimen obligatorio, o bien mediante el seguro de salud para la familia establecido en el artículo 240 de esta Ley.
- **Afiliación por Decreto**
 - Aquellos productores del campo que estuvieran incorporados por la vía de Decreto Presidencial a la seguridad social, podrán afiliarse al Régimen de seguridad social de los previstos en la presente Ley, que resulte más conveniente a sus condiciones productivas y de ingreso. En el caso de los cañeros, tabacaleros y otras ramas de producción especializadas se incorporarán con las modalidades que correspondan, de acuerdo a lo establecido en la fracción III del artículo 12 de esta Ley.
- **Trabajadores**
 - os trabajadores asalariados, eventuales y permanentes en actividades del campo, se comprenden en el artículo 12, fracción I, de esta Ley y accederán a la seguridad social en los términos y formas que establezca la misma, conforme a las modalidades que para el efecto establezcan los reglamentos que correspondan.

SEGURIDAD SOCIAL EN EL CAMPO

(ART. 234 A 239 LSS)

Subrogación del Servicio medico de EYM

- En aquellos lugares donde el Instituto no cuente con instalaciones, a juicio del propio Instituto, para prestar los servicios de salud que tiene encomendados, éste podrá celebrar convenios con los patrones del campo, para que éstos otorguen a sus trabajadores las prestaciones en especie correspondientes al Seguro de Enfermedades y Maternidad a que se refiere la Sección Segunda, Capítulo IV, del Título Segundo de esta Ley, relativas a servicios médicos y hospitalarios, pudiendo convenirse en la reversión de una parte de la cuota obrero patronal en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios otorgados, a través de un esquema programado de reembolsos, en los términos que establezcan las reglas de carácter general que para tal efecto expida el Consejo Técnico.

Subrogación del Servicio de Guarderías

- Asimismo, en aquellos lugares donde el Instituto no cuente con instalaciones, a juicio del propio Instituto, para prestar los servicios de guardería que tiene encomendados, éste podrá celebrar convenios con los patrones del campo y organizaciones de trabajadores eventuales del campo para la subrogación de los servicios que contempla el Ramo de Guarderías a que se refiere la Sección Primera, Capítulo VII, del Título Segundo, de esta Ley, en los términos que establezcan las reglas de carácter general que para tal efecto expida el Consejo Técnico.

SEGURIDAD SOCIAL EN EL CAMPO

(ART. 234 A 239 LSS)

Los patrones del campo tendrán las obligaciones inherentes que establezca la presente Ley y sus reglamentos, adicionalmente, deberán cumplir lo siguiente:

- I. Al registrarse ante el Instituto, deberán proporcionar el período y tipo de cultivo, superficie o unidad de producción, estimación de jornadas a utilizar en cada período y los demás datos que les requiera el Instituto. Para el caso de los patrones con actividades ganaderas, deberán proporcionar la información sobre el tipo de ganado y el número de cabezas que poseen. La modificación de cualquiera de los datos proporcionados deberá ser comunicada al Instituto en un plazo no mayor de treinta días naturales contados a partir de la fecha en que se produzcan;
- II. Comunicarán altas, bajas y reingresos de sus trabajadores así como las modificaciones de su salario y los demás datos, en los términos del reglamento correspondiente, dentro de plazos no mayores de siete días hábiles, y
- III. Expedirán y entregarán, constancia de los días laborados y de salarios totales devengados, de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

SEGURIDAD SOCIAL EN EL CAMPO

(ART. 234 A 239 LSS)

Productividad excluye de la integración

- Los patrones del campo podrán excluir, independientemente de lo establecido en el artículo 27 de esta Ley como integrante del salario base de cotización, dada su naturaleza, los pagos adicionales que realicen por concepto de productividad, hasta por el veinte por ciento del salario base de cotización, observando lo dispuesto en el artículo 29, fracción III de esta Ley. Para que el concepto de productividad mencionado en este artículo, se excluya como integrante del salario base de cotización, deberá estar debidamente registrado en la contabilidad del patrón.
- En su caso, cubrirán la parte de la cuota obrero patronal que les corresponde conjuntamente con la actualización respectiva, en forma diferida o a plazos, sin la generación de recargos, conforme a las reglas de carácter general que emita el Consejo Técnico, tomando en cuenta la existencia de ciclos estacionales en el flujo de recursos en ciertas ramas de la producción agrícola.

SEGURIDAD SOCIAL EN EL CAMPO

(ART. 234 A 239 LSS)

- **Cumplimiento de obligaciones**

- El Instituto podrá verificar que los patrones del campo se encuentran al corriente en cuanto al cumplimiento de las obligaciones a su cargo derivadas de esta Ley, previamente al otorgamiento de los subsidios, apoyos o beneficios, derivados del Presupuesto de Egresos de la Federación, que dichos patrones del campo soliciten al Gobierno Federal, a través de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.

- **Información semestral**

- Para tales efectos, sin perjuicio del ejercicio de las facultades de comprobación que le corresponden al Instituto en su carácter de organismo fiscal autónomo, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, deberá proporcionar semestralmente al Instituto el padrón de patrones del campo que sean sujetos de las disposiciones contenidas en este Capítulo, correspondientes a los sectores agrícola, ganadero, forestal y mixto, identificando a aquellos sujetos a recibir subsidios, apoyos o beneficios derivados del Presupuesto de Egresos de la Federación.

- **Suspensión de subsidios**

- A solicitud del Instituto, y de acuerdo al convenio que éste firme con la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación para este fin, esta última suspenderá la entrega de subsidios, apoyos, o beneficios que, con cargo a su presupuesto provengan del Presupuesto de Egresos de la Federación, a patrones del campo que no cumplan las disposiciones en materia de seguridad social establecidas en esta Ley.

SEGURIDAD SOCIAL EN EL CAMPO

(ART. 234 A 239 LSS)

- **Prestaciones de solidaridad social**
 - Los indígenas, campesinos temporaleros de zonas de alta marginalidad y todas aquellas familias campesinas, cuya condición económica se ubique en pobreza extrema, tendrán acceso a las prestaciones de solidaridad social, bajo la forma y términos que establecen los artículos 214 a 217 de esta Ley.
- **Tercer aportante**
 - El acceso a la seguridad social de los sujetos a que se refiere el presente capítulo, podrá ser apoyado por el tercer aportante establecido en el artículo 230 de esta Ley. En cualquier caso éstos podrán acceder al seguro de salud para la familia regulado por este ordenamiento.



COFIDE® CAPACITACIÓN
EMPRESARIAL

 Cofide SC

 Cofide SC

 COFIDE

**GRACIAS POR SU ATENCIÓN
Y PARTICIPACIÓN**

01(55) 4630.4646
www.cofide.mx