


Herramienta para la competitividad: **Trámites empresariales 2007**



Información y procedimientos para:

- La apertura de una nueva empresa **1**
- La obtención de licencias y permisos **2**
- La contratación y despido de personal **3**
- El cumplimiento de contratos **4**
- La liquidación de una empresa **5**
- El registro de una propiedad **6**
- La protección de los inversionistas **7**
- La obtención de créditos **8**
- El pago de impuestos **9**
- El comercio transfronterizo **10**



Información y procedimientos para

la contratación y despido de personal

3

2007

Información y procedimientos para la **contratación y despido de personal** **2007**

Contenido

I. Introducción y supuestos del manual	
1. Supuestos del trabajador	2
2. Supuestos de la empresa	2
3. Supuestos sobre los procedimientos.....	2
4. Procedimientos	2
5. Naturaleza del procedimiento realizado por dependencia local	3
6. Naturaleza del procedimiento realizado por dependencia federal.....	3
II. Información y procedimientos para la obtención de licencias y permisos (2006)	4
III. Marco regulatorio	10
IV. Formatos por dependencia	11

I. Introducción y supuestos del manual

En este manual se registran los procedimientos secuenciales oficiales locales y federales que se requieren para la contratación y despido de personal en la Ciudad de México. Se basa en la metodología del proyecto “Haciendo Negocios; Explorando Economías” del Banco Mundial, información obtenida de los sitios de Internet de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria y Servicios de Calidad de la Secretaría de la Función Pública, en revisiones de los sitios de Internet de las dependencias gubernamentales y observaciones directas en las oficinas en donde se llevan a cabo los trámites.

I. Supuestos del trabajador

1. Es un empleado – no ejecutivo - de sexo masculino de tiempo completo que trabaja en la misma compañía desde hace 20 años.
2. Percibe un salario más prestaciones que es equivalente al salario promedio del país durante todo el periodo de su empleo, tiene una familia constituida por una esposa y dos hijos, y reside en la ciudad más populosa del país (Distrito Federal).
3. Es un ciudadano legal que pertenece a la misma raza y religión que la mayoría de la población del país.
4. No es miembro del sindicato de trabajadores, a menos que la asociación sea obligatoria.

2. Supuestos sobre la empresa (empleador)

1. Es una compañía de responsabilidad limitada.
2. Realiza operaciones en la ciudad más populosa del país (Distrito Federal).
3. Es 100% propiedad nacional.
4. Realiza operaciones en el sector manufacturero.
5. Tiene 201 empleados.
6. Cumple con todas las leyes y normatividades, pero no concede a los trabajadores más beneficios de los que está obligada por ley.
7. Está sujeta a acuerdos laborales en países donde los acuerdos laborales cubren más de la mitad del sector manufacturero.

3. Supuestos sobre los procedimientos

1. Un procedimiento (para la empresa) es cualquier interacción de los empleados o gerentes de la compañía con agentes externos.
2. No se documentan los procedimientos que realiza el trabajador individual contratado o despedido, salvo aquellos de los que dependa la contratación o el despido.

4. Procedimientos

Se documentaron en orden secuencial los procedimientos y trámites oficiales genéricos empleados por la empresa para contratar o despedir personal. Se incluye la homoclave otorgada al trámite por la Comisión Federal de Mejora Regulatoria¹ o la homoclave otorgada al trámite por el Gobierno del Distrito Federal y para los casos que aplique se menciona si existe Carta Compromiso al Ciudadano².

1. Contratación (términos)
 - 2a. Contratación de Menores de Edad (registrado en COFEMER con STPS-02-001)
 - 2b. Contratación de Menores de Edad (registrado en el gobierno del Distrito Federal con TRAB 01)

¹ “La Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER) es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Economía con autonomía técnica y operativa. Su creación y facultades tienen origen en el Título Tercero A de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo. Su mandato es garantizar la transparencia en la elaboración y aplicación de las regulaciones, y que éstas logren beneficios mayores a sus costos para la sociedad. Sus principales funciones son: evaluar el marco regulatorio federal, diagnosticar su aplicación, y elaborar, para consideración del Presidente de la República, proyectos de disposiciones legislativas y administrativas y programas para mejorar la regulación en actividades o sectores económicos específicos. Cuenta con un consejo asesor, el Consejo para la Mejora Regulatoria Federal, conformado por representantes de los distintos sectores productivos del país”. Para mayor información sobre la Comisión de Mejora Regulatoria se recomienda visitar el sitio <http://www.cofemer.gob.mx/>.

² “La Carta Compromiso al Ciudadano (CCC) es un Sistema de Gestión de la Calidad que a través de un documento público, accesible, sencillo y claro: proporciona a la ciudadanía la información necesaria para realizar un trámite o solicitar un servicio; enfatiza los estándares de servicio que la dependencia o entidad se compromete a cumplir, y promueve la participación ciudadana”. Para mayor información sobre las Cartas Compromiso al Ciudadano se recomienda visitar el sitio <http://www.serviciosdecalidad.gob.mx/>.

3. Registro del Patrón en el IMSS (registrado en COFEMER con IMSS-02-001-A y con Carta Compromiso al Ciudadano) y el Empleado en el IMSS e INFONAVIT (registrado en COFEMER con IMSS-02-002)
4. Aportaciones de Fondo para el Retiro y Fondo de Vivienda
5. Notificación en la Oficina de Impuestos Locales
6. Retención del Impuesto Sobre la Renta (ISR) de los Trabajadores (registrado en Convenio SAT-COFEMER)
7. Despido de Personal (causales de despido justificado)
8. Notificación y Aprobación de Despido Individual
9. Notificación y Aprobación de Despido Colectivo
10. Compensación por Despido Injustificado
11. Baja del Empleado en el IMSS e INFONAVIT (registrado en COFEMER con IMSS-02-002)

5. Naturaleza del trámite realizado por dependencia federal

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (SPTS) – PERMISO para menores de edad entre 14 y 16 años
2. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) – INSCRIPCIONES del patrón y empleados, y BAJA de los empleados
NOTA 1: El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) está coordinado con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) para que automáticamente la inscripción y la baja se realicen en ambos institutos
3. Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) – RETENCIÓN de impuestos
4. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) – NOTIFICACIÓN de despido

6. Naturaleza del trámite realizado por dependencia local

1. Secretaría de Finanzas de Gobierno del Distrito Federal – EXPEDICIÓN de Certificado para menores e INSCRIPCIÓN para el pago de impuestos

II. Información y procedimientos para la contratación y despido de personal (2007)

1

Trámite	Dependencia / Servicio	Procedimientos del trámite
<p>Contratación</p> <p>Nota: Si el trabajador contratado es menor de edad continúe con los procedimientos 2a y 2b. De no ser así pase al 3.</p>	Empleador/ Empleado	<p>Redacción del Contrato:</p> <p>El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo establece que, 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.</p> <p>El artículo 25 establece que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;</p> <p>II. Si la relación de trabajo es por tiempo determinado o tiempo indeterminado;</p> <p>III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;</p> <p>V. La duración de la jornada;</p> <p>VI. La forma y el monto del salario;</p> <p>VII. El día y el lugar de pago del salario;</p> <p>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</p> <p>IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso y demás que convengan al trabajador y el patrón.</p> <p>El Artículo 26 establece que 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.</p> <p>De la duración del contrato:</p> <p>El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. El Artículo 36 establece que el señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.</p> <p>El artículo 37 establece que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:</p> <p>I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;</p> <p>II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y</p> <p>III. En los demás casos previstos por esta Ley.</p> <p>El artículo 40 establece que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.</p> <p>Del salario mínimo:</p> <p>El área geográfica que corresponde al Distrito Federal es la A.</p> <p>El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>El artículo 84 establece que 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.</p> <p>Revisar: http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/</p> <p>Del tiempo extra:</p> <p>El artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo establece que podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.</p> <p>El artículo 67 establece que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.</p> <p>El artículo 71 establece que 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.</p> <p>El artículo 75 establece que los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios los días festivos y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.</p> <p>De la jornada laboral:</p> <p>El Artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo establece que la jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. La jornada mixta es la que comprende periodos 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.</p> <p>El artículo 61 establece que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.</p> <p>El Artículo 63 establece que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.</p> <p>Duración de la semana laboral:</p> <p>El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso (que generalmente es el domingo), por lo menos, con goce de salario íntegro.</p> <p>De los días festivos:</p> <p>El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo establece que son días de descanso obligatorio:</p> <p>I. El 10. de enero;</p> <p>II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;</p> <p>III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;</p> <p>IV. El 10. de mayo;</p> <p>V. El 16 de septiembre;</p> <p>VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;</p> <p>VII. El 10. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;</p> <p>VIII. El 25 de diciembre, y</p> <p>IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.</p> <p>De las Vacaciones:</p> <p>El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo establece que 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.</p> <p>Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p> <p>El artículo 78 establece que los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.</p> <p>El artículo 79 establece que 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.</p> <p>El artículo 81 establece que 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 el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.</p>

2

Trámite	Dependencia / Servicio	Unidad administrativa responsable	Dónde realizar el trámite	Procedimientos del trámite	Costo del trámite	Duración del trámite
2a. Contratación de Menores de Edad (registrado en COFEMER como STPS-02-001)	Secretaría del Trabajo y Previsión Social http://www.stps.gob.mx	Dirección General de Inspección del Trabajo	En todas las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales de la STPS Carretera Picacho-Ajusco 714, interior Planta Teléfono(s): 5645-22-16 ext. 2934 5644-10-00 Horarios de atención De 9:00 a 15:00 horas de lunes a viernes	1. Para ser contratado el menor deberá presentar la Cédula de Identificación Laboral vigente. Para obtener esta cédula el menor tendrá que realizar el trámite: Autorizaciones para Trabajar a Mayores de 14 años y Menores de 16 Dicho trámite debe realizarse por el menor en forma personal, además cuando los menores solicitantes de autorización para trabajar se encuentren entre los 14 y 16 años de edad y deseen incorporarse al mundo deberán presentar los formatos proporcionados por la Delegación Federal del Trabajo denominados - El padre o tutor deberá llenar la forma stps01041988 Consentimiento del padre o tutor	Gratuito	Plazo de respuesta 5 días hábiles para que el menor obtenga su Cédula
2b. Contratación de Menores de Edad (registrado en el gobierno del Distrito Federal con TRAB 01)	Gobierno del Distrito Federal http://www.df.gob.mx	Dirección General de Trabajo y Previsión Social http://www.stps.df.gob.mx/directorio/consultaDirectorio.html?id_tipo=3	Dirección General de Trabajo y Previsión Social José Ma. Izazaga No. 89, 5° Piso Col. Centro, Cuauhtémoc, 06080 Tel. 57 09 26 86 Consultar horario en: http://www.stps.df.gob.mx/directorio/consultaDirectorio.html?id_tipo=3	Para mayores de 14 años y menores de 16 años. Se deberá presentar: - Formato lleno TP01 - Acta de nacimiento en original y copia simple - Constancia y credencial vigente escolar en original y copia - Aceptación de la empresa por escrito - Identificación oficial vigente con fotografía del padre, madre o tutor, en original y copia simple - Autorización por escrito de los padres o tutor a falta de ellos, del sindicato a que pertenezca, junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política - Aprobar la valoración médica que realiza la unidad departamental de valoración médica acreditándolo como apto para el trabajo en original y copia simple - Una fotografía de tamaño infantil reciente, de frente, (color o blanco y negro) sin retoque y sin tinte en el cabello - Acudir debidamente aseados con uñas y pelo corto, acompañados de alguno de sus padres o tutores.	Gratuito	Inmediato

3

Inscripción patronal al IMSS (registrado en COFEMER con IMSS-02-001-A y con Carta Compromiso al Ciudadano) y Registro del empleado en el IMSS e Infonavit (registrado en COFEMER con IMSS-02-002)	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) http://www.imss.gob.mx	Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social	Unidades Administrativas en Subdelegaciones/ México, D.F. Lada (55) Tel. 52 41 02 4529 (de 9:00 a 14:00 horas.) http://www.imss.gob.mx/prestacionesimss/	1. Antes de acudir a la Subdelegación puede solicitar una cita previa por Internet al link http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_SITIOS/IMSS_06/Patrones/DIRSS/Pre_Alta_Patronal.htm 2. Presentarse personalmente o a través de representante legal en la fecha y hora indicada por el Instituto en su cita previa o sin haber solicitado ésta, en la Subdelegación de control del domicilio fiscal o del centro de trabajo con una identificación oficial y: RFC, Acta Constitutiva, Poder Notarial del representante Legal, en su caso Comprobante de domicilio y los siguientes formatos llenos a máquina: Aviso de Inscripción Patronal (Forma AFIL-01)	Gratuito	Inmediato
---	--	--	--	--	----------	-----------

Trámite	Dependencia / Servicio	Unidad administrativa responsable	Dónde realizar el trámite	Procedimientos del trámite	Costo del trámite	Duración del trámite
3 (continuación)				y Aviso de Inscripción del Trabajador (Forma AFIL-02). La presentación de este trámite debe realizarse simultáneamente a la entrega del formato de inscripción de Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo y al menos un aviso de Inscripción del Trabajador AFIL 02. Todos los documentos se deben presentar en original o copia certificada para cotejo más una copia simple.		
4 Aportaciones de fondo para el retiro y fondo para vivienda	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) http://www.imss.gob.mx	Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social	Bancos (entidades receptoras)	Los pagos de aportaciones y/o de descuentos a trabajadores para la amortización de créditos del INFONAVIT se realizan en bancos (entidades receptoras) a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente al bimestre a pagar (si el 17 es viernes o día inhábil, paga el lunes o día hábil inmediato siguiente). Si tienes a cinco o más trabajadores en nómina, paga en el banco o entidad receptora presentando la información mediante el diskette del Sistema Único de Autodeterminación (SUA), así como el monto a pagar. El banco te entregará el comprobante de pago respectivo. Si tienes cuatro trabajadores o menos, paga en el banco o entidad receptora presentando la información en la Cédula de Determinación de Cuotas, Aportaciones y Amortizaciones de Crédito, así como el monto a pagar. El banco te entregará el comprobante de pago respectivo.	Variable según el trabajador	Inmediato
5 Notificación en la Oficina de Impuestos Locales	Gobierno del Distrito Federal http://www.df.gob.mx	Secretaría de Finanzas de Gobierno del Distrito Federal http://www.finanzas.df.gob.mx	Subtesorería de Administración Tributaria Dirección de Registro (Tesorería del D.F.)	Llenar formato ISIN00996 empleando el código correspondiente http://www.finanzas.df.gob.mx/fut/conceptos.php o bien, Realizar el trámite en línea: http://www.finanzas.df.gob.mx/requerimiento/nomina_rfc.php	Gratuito	Inmediato
6 Retención de ISR de los trabajadores (Declaración Anual) (Convenio Sat - Cofemer)	Servicios de Administración Tributaria (SAT) http://ww.sat.gob.mx	Servicios de Administración Tributaria (SAT) http://www.sat.gob.mx	Módulos de Recepción de Trámites Fiscales Tel. 52 27 02 97 y 01 800 90 450 00	Comprar Formato 30 Anexo 2, (duplicado) y llenar, o Vía Internet o Disco magnético, o a través de la DECLARACIÓN INFORMATIVA MÚLTIPLE, a través de los siguientes medios: Si tiene hasta 500 registros por la totalidad de los anexos, podrá enviar su información a través de la página de Internet del SAT haciendo uso del sistema "Declaración informativa Múltiple", que se encuentra disponible en el sitio de "servicios" dentro de esta página; para el envío deberán utilizar su clave de identificación electrónica confidencial. Para facilitar la captura de la declaración, usted podrá importar la información de sus bases de datos, de acuerdo a la estructura que se le solicita en el layout de cada anexo, creando un archivo de texto para integrarlo al sistema mediante una carga batch. A continuación, seleccione el o los archivos de configuración del layout, necesarios para su declaración: Pagos y retenciones de ISR, IVA e IEPS txt (6.0 KB), zip (1.7 KB), sit (1.7 KB), tgz (1.6 KB)	Gratuito	Inmediato

7

Trámite	Dependencia / Servicio	Procedimientos del trámite				
Despido de Personal	Empleador/ Empleado	<p>Causales de despido justificado: En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se establece que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener</p>	<p>efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;</p> <p>IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con</p>	<p>motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo</p> <p>VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;</p> <p>VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;</p> <p>X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;</p> <p>XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa</p>	<p>justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;</p> <p>XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;</p> <p>XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;</p> <p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y</p> <p>XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.</p>	

8

Trámite	Dependencia / Servicio	Unidad administrativa responsable	Dónde realizar el trámite	Procedimientos del trámite	Costo del trámite	Duración del trámite
Notificación y aprobación de despido individual	Secretaría del Trabajo y Previsión Social http://www.stps.gob.mx	Junta de Conciliación y Arbitraje http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_jfca/fcainternet/in-deX.htm	Oficialía de Partes común ubicada en Dr. Andrade No. 45, PB. Col. Doctores, o en la Oficialía de Partes de cada una de las Juntas Especiales	<p>El empleador presentará escrito libre en donde se expresen las causas del despido o abandono de trabajo. En dicho escrito deberán firmar al menos dos testigos.</p> <p>El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo establece que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia</p>	Gratuito	Inmediato

9

Trámite	Dependencia / Servicio	Unidad administrativa responsable	Dónde realizar el trámite	Procedimientos del trámite	Costo del trámite	Duración del trámite
Notificación y aprobación de despido colectivo	Secretaría del Trabajo y Previsión Social http://www.stps.gob.mx	Junta de Conciliación y Arbitraje http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_jfca/jfcainternet/index.htm	Oficialía de Partes común ubicada en Dr. Andrade No. 45, PB. Col. Doctores, o en la Oficialía de Partes de cada una de las Juntas Especiales	<p>El empleador presentará escrito libre en donde se exprese las causas del despido o abandono de trabajo. En dicho escrito deberán firmar al menos dos testigos.</p> <p>El artículo 427 de la Ley Federal del trabajo establece que son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos; II. La falta de materia prima, no imputable al patrón; III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado; IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables. <p>El artículo 429 establece que en los casos señalados en el artículo 427, se</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su Arbitraje, para que está, previo el procedimiento II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad económica III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad <p>El artículo 430 establece que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar los trabajadores, tomando en consideración, trabajos y la posibilidad de que encuentren salario.</p> <p>El artículo 431 establece que el sindicato y los trabajadores podrán solicitar si subsisten las causas que originaron la suspensión de treinta días, para la reanudación de los trabajos e indemnización señalada en el artículo 50.</p>	Gratuito	Inmediato

10

Compensación por despido injustificado	Secretaría del Trabajo y Previsión Social http://www.stps.gob.mx	Junta de Conciliación y Arbitraje http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_jfca/jfcainternet/index.htm	Oficialía de Partes común ubicada en Dr. Andrade No. 45, PB. Col. Doctores, o en la Oficialía de Partes de cada una de las Juntas Especiales	<p>El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; III. En los casos de trabajadores de confianza; 	Gratuito	Si el patrón no llega a un acuerdo con el trabajador el juicio tiene una duración variable.
--	--	--	--	---	----------	---

- IV. En el servicio doméstico; y
 - V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.
- El Artículo 50 establece que las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:
- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
 - II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
 - III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

11



Baja del empleado en el IMSS e Infonavit (Registrado en COFEMER con **IMSS-02-002**)

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
<http://www.imss.gob.mx>

Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social

Unidades Administrativas en Subdelegaciones/ México, D.F.
Lada (55) Tel. 52 41 02 4529 (de 9:00 a 14:00 horas.)

La presentación de los movimientos afiliatorios deberá efectuarse dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles contados a partir de la realización del mismo.
1. Aviso de Baja del Trabajador o Asegurado (Forma AFIL-04) se debe presentar 1 original(es) y 2 copia(s).

Gratuita

Inmediato

III. Marco regulatorio

1. Contratación (términos de la contratación)

- Ley Federal del Trabajo:
 - De la redacción del contrato.- Artículos 24, 25, 26
 - De la Duración del Contrato.- Artículos 35, 36, 37, 40
 - Del Salario Mínimo y la Integración del Salario.- Artículos 83, 84
 - Del Tiempo Extra.- Artículos 66, 67, 71, 75
- De la Jornada Laboral.- Artículos 60, 61, 63
 - Duración de la Semana Laboral.- Artículo 69
 - De los Días Festivos.- Artículo 74
 - De las Vacaciones.- Artículos 76, 78, 81

2a. Contratación de Menores de Edad

- Ley Federal del Trabajo .- Artículos 5 fracciones I, IV, XII, 22, 23, 29, 60, 73, 75, 173, 174, 175 fracción I, incisos a, b, c, d, e, f, g, h, 176, 177, 178, 179, 180, 191, 267, 362, 423 fracción VII, 527, 527-A, 528, 529, 691, 988, 995
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.- Artículos 154, 158, 159, 160
- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (publicado(a) en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003) .- Artículos 17 fracción XII, 30, 31 fracción XIII ,
- Artículo primero, ACUERDO por el que se dan a conocer los trámites inscritos en el Registro Federal de Trámites Empresariales que aplican la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, y se establecen diversas medidas de mejora regulatoria (publicado(a) en el Diario Oficial de la Federación el 25 de agosto de 1999)
- Artículo Primero, Acuerdo por el que se dan a conocer los formatos oficiales de los trámites a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (publicado(a) en el Diario Oficial de la Federación el 01 de abril de 1998)
- Artículos 8 fracción II, inciso e); 9 y 10, Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades

en sus titulares (publicado(a) en el Diario Oficial de la Federación el 25 de mayo de 2005)

- Artículo primero, Acuerdo por el que se dan a conocer los nombres de los trámites, servicios y formatos inscritos en el Registro Federal de Trámites y Servicios que aplica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (publicado(a) en el Diario Oficial de la Federación el 4 de junio de 2003)

2b. Contratación de Menores de Edad

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Artículo 123 apartado "A"
- Ley Federal del Trabajo.- Artículos 22, 23, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179 y 180
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal.- Artículo 23 fracciones XV y XXX
- Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal.- Artículos 44 y 89 fracción I y penúltimo párrafo
- Reglamento Interior de la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal.- Artículo 46 fracciones I y IV
- Acuerdo desregulatorio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de fecha 31 de julio de 1997 publicado en el Diario Oficial de la Federación

3. Registro del Empleado en IMSS e INFONAVIT

- Ley del Seguro Social.- Artículos 13, 14, 15 fracciones I y IV, 34, 35, 37, 77
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (DOF: 1 de noviembre de 2002). Artículo: 3, 12, 14

4. Aportaciones de Fondo para el Retiro y Fondo de Vivienda

- Ley Federal del Trabajo.- Artículo 141, Inciso I
- Artículo Cuarto, Transitorio de la Reforma a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicado el 7 de enero de 1982, 30 de diciembre de 1982, 13 de enero de 1986, 24 de febrero de 1992 y 6 de enero de 1997

5. Notificación en la Oficina de Impuestos Locales

- Código Financiero 2007.- Artículos 70, 78, 91, 105, 178, 179

6. Retención del Impuesto Sobre la Renta (ISR) de los Trabajadores

- Código Fiscal de la Federación
- Ley del impuesto sobre la renta (ISR)
- Ley del impuesto especial sobre producción y servicios (IEPS)
- Ley del impuesto federal sobre automóviles nuevos (ISAN)
- Ley del impuesto al valor agregado (IVA)
- Ley del impuesto sobre tenencia o uso de vehículos (ISTUV)
- Hojas de ayuda
- Resolución Miscelánea Fiscal vigente

7. Despido de Personal (Causales de despido justificado)

- Ley Federal del Trabajo.- Artículo 47

8. Notificación y Aprobación de Despido Individual

- Fracción XX del artículo 123 constitucional Apartado "A"
- Ley Federal del Trabajo.- Artículos 33, 527, 871

9. Notificación y Aprobación de Despido Colectivo

- Fracción XX del artículo 123 constitucional Apartado "A"
- Ley Federal del Trabajo.- Artículos 50, 427, 429, 430, 431, 527, 871

10. Compensación por Despido Injustificado

- Ley Federal del Trabajo.- Artículos 49,50

11. Baja del Empleado en el IMSS e INFONAVIT

- Ley del Seguro Social.- Artículos 15 fracciones I y IV, 34, 35 y 37
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (DOF: 1 de noviembre de 2002).- Artículo: 3
- Ley del Seguro Social.- Artículos 12, 13 y 15 fracciones I; Reglamento artículo: 14, Ley del Seguro Social, (DOF: 21 de diciembre 1995, sus reformas y adiciones); Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (DOF: 1 noviembre 2002),

IV. Formatos por dependencia

Los siguientes formatos tienen fundamento legal en el marco regulatorio de la sección III y se encuentran sujetos a modificaciones o eliminaciones.

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

- **stps01041988** Consentimiento del padre o tutor (Consentimiento para mayores de 14 y menores de 16 años)

2. Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal

- **TP01** Solicitud de autorización a menores de edad para trabajar

2. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

- **AFIL-01** Aviso de Inscripción Patronal o de Modificación en su Registro
- **AFIL-02** Aviso de Inscripción del Trabajador
- **AFIL-03** Aviso de Modificación de Salario del Trabajador
- **AFIL-04** Aviso de Baja del Trabajador o Asegurado


- Formato para la inscripción de las empresas y modificaciones en el seguro de riesgos de trabajo.
- Trámite en Internet: <http://idse.imss.gob.mx/imss/>

3. Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

- **SAT-30** Declaración Informativa Múltiple

4. Secretaría de Finanzas de Gobierno del Distrito Federal

- Trámite en Internet: http://www.finanzas.df.gob.mx/requerimiento/nomina_rfc.php
- ISIN00996 Formato Universal de tesorería

 Para obtener una copia de los formatos anteriores consulte el CD-ROM anexo.