

L U M B R E

No es lo mismo un empleado que un prestador: el vínculo que estás creando

Materia: Empresas y cumplimiento México

07/10/2026

Antes de empezar

Antes de calcular un peso de nómina hay que responder una pregunta que muchas empresas evitan: ¿quién te va a trabajar es empleado o es un prestador independiente? De esa respuesta depende si le das de alta en el IMSS, si le pagas aguinaldo y vacaciones, y quién carga con la prueba si un día hay un pleito. Esta lección instala la distinción —la subordinación— y los tipos de contrato que ofrece la Ley Federal del Trabajo, para que contrates con criterio y no por costumbre.

QUÉ APRENDERÁS

- Distinguir la relación de trabajo subordinada del servicio profesional independiente y sus consecuencias en seguridad social, prestaciones y carga de la prueba.

La palabra que define todo: subordinación

Un mismo oficio —llevar la contabilidad, repartir producto, programar— puede hacerse **como empleado** o **como prestador independiente**. La diferencia no está en el título de la factura ni en cómo lo llames, sino en un hecho: **la subordinación**. Eres subordinado cuando trabajas dentro del horario y las órdenes de otro, con sus herramientas, integrado a su organización, recibiendo instrucciones sobre cómo hacer la tarea.

La Ley Federal del Trabajo protege precisamente esa figura. Y lo hace con una presunción que debes conocer de memoria: **si alguien te presta un servicio personal y subordinado, la ley presume que existe una relación de trabajo**, aunque no hayas firmado nada. Es decir, la falta de contrato no te protege: te expone, porque la carga de probar que *no* había relación recae sobre ti como patrón.

El error más caro y más común

Llenar la nómina de «honorarios» o de «prestadores de servicios» para evitar dar de alta en el IMSS y pagar prestaciones. Si hay subordinación, la autoridad y el tribunal ven a través del disfraz: se llama **pepena laboral** y termina en liquidaciones retroactivas, multas del IMSS por cuotas no enteradas y recargos. Facturar como independiente no borra la subordinación real.

La LFT ofrece varios **tipos de contrato** y la regla general es que la relación se presume **por tiempo indeterminado**. Solo puedes usar un contrato *determinado* (con fecha de fin) o *por obra o tiempo determinado* cuando la naturaleza de la tarea lo justifica: un proyecto con término, una temporada, una sustitución. Para puestos de dirección, administración o manejo de recursos puedes pactar un **periodo de prueba** (hasta 30 días, ampliable a 180 en ciertos casos) y un **capacitación inicial**.

Lo importante: un contrato por obra «eterno» que se renueva cada trimestre para el mismo puesto fijo es, ante el juez, un empleo permanente mal documentado.

Relación de trabajo vs. prestación de servicios independiente

Criterio	Empleado (relación de trabajo)	Prestador independiente
Subordinación	Recibe órdenes de cómo y cuándo trabajar	Define cómo ejecuta; entrega un resultado
Herramientas	Usa las de la empresa	Pone sus propios medios
Horario	Sujeto a jornada del patrón	Organiza su tiempo
Pago	Sueldo periódico + prestaciones de ley	Honorarios con CFDI, sin prestaciones
IMSS	Alta obligatoria desde el día 1	No aplica (no es asalariado)

1. Clasifica cada caso según si describes una relación de trabajo subordinada o un servicio independiente:

Elementos:

- Un repartidor con horario fijo, uniforme y app de la empresa
- Un despacho contable que atiende a diez clientes con sus propios analistas
- Una recepcionista que cumple turno de 9 a 6 en tu oficina
- Un fotógrafo que te entrega un evento terminado y cobra por proyecto
- Un chofer con ruta y horarios que tú le asignas cada semana

Relación de trabajo	. . .
Servicio independiente	. . .

2. «Si no firmo contrato por escrito, no existe relación de trabajo y no debo prestaciones ni alta en el IMSS.»

- ☐ Verdadero
- ☐ Falso

No le llames como tú quieras a lo que la ley ya bautizó: si hay jefe, horario y herramientas del otro, hay trabajo subordinado.

— Lumbre · Empresa

3. Revisa las personas que hoy «trabajan contigo» pero no están en nómina. Para cada una escribe: ¿les fijo horario?, ¿usan herramientas mías?, ¿reciben órdenes de cómo trabajar?, ¿cobran un sueldo periódico o una factura por resultado? Si en tres de las cuatro ganaste tú, probablemente es un empleado disfrazado de prestador.

Regularizar a tiempo cuesta menos que una demanda retroactiva.

Para dominar este tema

Lo esencial que debes saber

- Lo que define una relación de trabajo es la subordinación, no el nombre que le des al pago.
- La ley presume la relación cuando alguien presta un servicio personal subordinado.
- Sin contrato escrito, la carga de la prueba recae sobre el patrón, no sobre el trabajador.
- La regla general es el contrato por tiempo indeterminado; el determinado exige tarea que lo justifique.
- Llenar la nómina de «honorarios» a subordinados es un riesgo (pepena laboral), no un ahorro.

Preguntas clave del tema

1. ¿Qué elemento distingue a un empleado de un prestador independiente?
2. ¿Qué presume la ley cuando hay un servicio personal y subordinado?
3. ¿Quién prueba qué si no hay contrato firmado?
4. ¿Cuándo sí puedes contratar por tiempo o por obra determinado?
5. ¿Por qué el «pago por honorarios» no elimina la relación?

Lo que debes poder hacer

- Analizar un caso real y dictaminar si es relación de trabajo o servicio independiente, citando los criterios de subordinación.
- Proponer el tipo de contrato (determinado, indeterminado, por obra, periodo de prueba) que corresponde a una vacante dada, con su justificación.
- Detectar y explicar el riesgo de una relación disfrazada de honorarios, y señalar cómo regularizarla.

ACTIVIDAD INTERACTIVA DISPONIBLE EN
LUMBRE

4. Chequeo: empleado o prestador



Siguiente: *Las prestaciones que la ley no te deja negociar a la baja* — ya sabes quién es empleado; ahora calcularás el mínimo de derechos (aguinaldo, vacaciones, prima) que su contrato te obliga a respetar.

Referencia curricular

Materia:

Empresas y cumplimiento México

Versión interactiva completa (con actividades, videos y autoevaluación):



<https://lumbre.lat/object/emp-leg-c21-m01-0a01>

Material educativo generado desde Lumbre · lumbre.lat