

OBLIGACIONES Y MULTAS LABORALES 2018

07 de Febrero de 2018

Salario Mínimo 88.36	INPC Diciembre 130.813	UMA Diario 80.60	Recargo Por Mora 1.47%	Tipo de Cambio 18.7009	UDIS 5.97862
-----------------------------	-------------------------------	-------------------------	-------------------------------	-------------------------------	---------------------

Es sumamente importante cumplir con las obligaciones que marca la Ley Federal del Trabajo para estar preparados ante una revisión de la **SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**, y evitarnos las multas de incumplimiento que notificadas solo un abogado puede realizar el Juicio de Nulidad ante el Tribunal competente en esta materia.

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL



1. CONTRATO DE TRABAJO (ARTS, 21; 24; 25; 35, y 1002)

Obligaciones y prohibiciones	Sanción por incumplimiento	Comentarios
<p>Este documento tiene que contener los puntos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipo de contrato (tiempo determinado o indeterminado, obra determinada, capacitación inicial o temporada) De ser el caso, precisar si el acto es por tiempo indeterminado o determinado mayor a 180 días con la modalidad de periodo a prueba Lugar en el que se prestará el servicio descripción de las tareas laborales duración de la jornada monto del salario y las fechas de su pago capacitación y adiestramiento para impulsar la productividad actividades conexas, y <p>días de descanso, vacaciones y otras prestaciones contractuales que otorguen, entre otras</p>	<p>Multa de 50 a 5,000 veces la UMA (VUMA), esto es de \$4,030.00 a \$403,000.00</p>	<p>El instrumento permite a los patrones demostrar los salarios y las prestaciones por lo que deben ser elaborados y exhibidos en el supuesto de que sean objeto de revisiones de la STPS o juicios ante la Junta de Conciliación y Arbitraje</p> <p>Es válido modificar los elementos del acuerdo si sobreviniese una causa de carácter económico con que justificarlo. Para ello las compañías y su plantilla deben celebrar un convenio por escrito, que la JCA respectiva debe autorizar para darle validez (Arts. 26; 33, segundo párrafo, 34; 57; 784; 804, y 805, LFT)</p>

2. PAGOS DE SALARIOS (ARTS. 82 A 116; 1002, Y 1004)

Obligaciones y prohibiciones	Sanción por incumplimiento	Comentarios
<p>Puntos a cumplir por el patrón:</p> <ul style="list-style-type: none"> pagarlo según los plazos pactados en el contrato (semanal, catorcenal o quincenalmente) no suspender su entrega debe otorgarse en moneda de curso legal. Y puede pagarse a través de transferencia electrónica bancaria, o depósito en tarjetas de nómina. Pagarlo directamente al colaborador salvo que exista alguna imposibilidad puede pagar a quien exhiba carta poder requisitada. 	<p>Multa de 50 a 5,000 VUMA, la cual equivalente de \$4,030.00 a \$403,000.00.</p> <p>Si la empresa emite recibos de pago con un monto superior al salario realmente cubierto, la Inspección el Trabajo podría imponerle una multa de 800 a 3,200 VUMA, importe que asciende de \$64,480.00 a \$257,920.00</p> <p>Puede haber pena de prisión de seis meses a cuatro años, además de la multa referida</p>	<p>Nunca el pago debe ser menor al mínimo general.</p> <ul style="list-style-type: none"> Los empleadores no están obligados a llevar cabo incrementos anuales de salarios a la plantilla, excepto cuando perciban el salario mínimo general o profesional, o cuando por contrato individual o colectivo de trabajo se hubiesen comprometido a ello (Arts. 90 a 93 y 399-Bis, LFT)

3. JORNADA DE TRABAJO (ARTS. 58 a 68, y 994, FRACC. I)

Obligaciones y prohibiciones	Sanción por incumplimiento	Comentarios
<p>Respetarse los máximos semanales de acuerdo a los tipos de jornadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diurna 48 horas; nocturna, 42 y mixta, 45 Proporcionar a los trabajadores periodos de 30 minutos, para descansar o ingerir alimentos La jornada extraordinaria no rebase de tres horas diarias ni tres veces a la semana, salvo en los casos estrictamente necesarios y serán programadas y autorizadas cubrir al doble las primeras nueve horas de jornada extraordinaria semanal y las excedentes al triple 	<p>Multa por de 50 a 250 VUMA, por un monto de \$4,030.00 a \$20,150.00</p>	<p>Se pueden distribuir la jornada de los sábados en los otros días de la semana y las horas repartidas nunca deben considerarse extraordinarias. Los pagos por jornada extraordinaria mayores a las horas permitidas, no libera a las compañías de ser objeto de sanciones por parte de la autoridad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> En la reducción de jornadas laborales derivada de la implementación de un paro técnico, es preciso determinar la temporalidad de esta medida dentro del convenio exhibido ante la JCA respectiva (Arts. 33, segundo párrafo y 34, LFT)

4. DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIO (ARTS 69 a 75, y 994, fracc. I, LFT)

Obligaciones y prohibiciones	Sanción por incumplimiento	Comentarios
<p>Reglas de los días festivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> proporcionar un día de descanso a la semana, por lo menos, por cada seis laborados, y atender al listado de los días de asueto señalados en la LFT y que le dimos a conocer en nuestro boletín 	<p>Multa de 50 a 250 VUMA, que se traduce a una cantidad de \$4,030.00 a \$20,150.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> Si requieren que sus trabajadores desempeñen actividades, en días de descanso, deben cubrirles un salario doble adicional al que perciben ordinariamente (Arts. 73 y 75, LFT)

5. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL (ARTS. 76; 77; 994; FRACC. I, y 1002, LFT)

Obligaciones y prohibiciones	Sanción por incumplimiento	Comentarios
<p>Reglas de estas obligaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conceder seis días de descanso por el primer año de servicios, adicionándose dos días más por cada ciclo anual, hasta llegar a 12; a partir del quinto año de servicios, se incrementará en dos días por cada cinco años trabajados El goce de seis días laborables continuos de vacaciones Evitar la remuneración de vacaciones, salvo que se concluya el nexo de trabajo, supuesto en que se pagará a los colaboradores un monto proporcional al tiempo laborado Pagar una prima vacacional del 25 % de los salarios de asueto cubiertos, y Elaborar y entregar a los trabajadores una constancia de antigüedad con los días relativos a las vacaciones y el periodo a disfrutar dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Cuadro de antigüedad que nosotros le enviamos a inicio de año. 	<p>Multa de 50 a 250 VUMA, esto es de \$4,030.00 a \$20,150.00.</p> <p>En cuanto al incumplimiento a las disposiciones sobre la prima vacacional, puede dar lugar a la imposición de una multa de 50 a 5,000 VUMA, la cual equivale de \$4,030.00 a \$403,000.00</p>	<p>Es importante manejar controles de los periodos vacacionales a disfrutar y evitar hacerse acreedor a una multa. (Arts. 81 y 516, LFT)</p>

6. AGUINALDO (ARTS. 87 y 1002, LFT)

Obligaciones y prohibiciones	Sanción por incumplimiento	Comentarios
<ul style="list-style-type: none"> cubrir a los trabajadores, por este concepto, un monto equivalente a 15 días de salario, como mínimo pagarlo a más tardar el 19 de diciembre de cada año, y efectuar su entrega de forma proporcional al tiempo laborado si los subordinados lo hicieron solo una parte del año o cuando el vínculo jurídico concluya anticipadamente por cualquier causa 	<p>Multa de 50 a 5,000 VUMA, es decir, de \$4,030.00 a \$403,000.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> En casos de insolvencia es válido acordar con los colaboradores, a través de un convenio, el pago del aguinaldo en diversas exhibiciones. Para ello, las partes deben acudir ante la JCA respectiva para demostrar la imposibilidad económica y lograr que dicho documento sea aprobado por la JCA (Arts. 33, segundo párrafo, 34 y 57, LFT)

7. PARTICIPACION DE UTILIDADES (ARTS. 117 a 131, y 994, FRACC. II, LFT)

Obligaciones y prohibiciones	Sanción por incumplimiento	Comentarios
<ul style="list-style-type: none"> Distribuir el 10 % de su utilidad, en un lapso de 60 días siguientes a la fecha en que presenten su declaración anual de ISR. Considera únicamente el periodo efectivamente laborado y los salarios percibidos. Crear una comisión mixta encargada de elaborar el proyecto de individualización del reparto, la cual debe estar integrada por un número igual de representantes del patrón y de los trabajadores, y Publicitarlo entre todos los trabajadores para que lo firmen de conocimiento. 	<p>Multa de 250 a 5,000 VUMA, la cual asciende a un monto de \$20,150.00 a \$403,000.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> Es muy importante pagarlo dentro del plazo legal

8. CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD (153-a al 153-X; 391, FRACC. VII y VIII, y 994, fracc. IV)

Obligaciones y prohibiciones	Sanción por incumplimiento	Comentarios
<p>Los requisitos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear una comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad compuesta por igual número de representantes de los trabajadores • Elaborar los planes y programas en la materia y ponerlos a disposición de la STPS cuando esta lo requiera, y • Señalar en el contrato de trabajo, las características de la capacitación y el adiestramiento a otorgar a los subordinados 	<p>Multa de 250 a 5,000 VUMA, esto es de \$20,150.00 a \$403,000.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se puede materializar este deber por medio de la formación a distancia por Internet, misma que ayuda a abatir costos en tiempos, recorridos, material didáctico y viáticos

9. SEGURIDAD E HIGIENE (ARTS. 509 y 994, FRACC. V, LFT)

Obligaciones y prohibiciones	Sanción por incumplimiento	Comentarios
<p>Se debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constituir una comisión mixta, la cual investigue las causas de los accidentes y las enfermedades de trabajo, así como que determine las acciones preventivas y correctivas necesarias • Dar aviso a la STPS de los riesgos de trabajo que se presenten en los centros laborales, y • Ubicar y cumplir con los deberes indicados en las normas oficiales mexicanas aplicables de acuerdo con su actividad económica 	<p>Multa de 250 a 5,000 VUMA, esto es, de \$20,150.00 a \$403,000.00</p>	

10. CONSERVACION DE DOCUMENTOS (ARTS. 804 y 1002, LFT).

Documentos	Hechos que acredita	Tiempo de conservación
Contrato individual de trabajo	Condiciones generales de trabajo y antigüedad	un año después de terminado el mismo
Certificado de incapacidad temporal para laborar	Falta justificada por: accidentes; enfermedades generales y de trabajo, y por maternidad	
Recibos de salario y otros pagos ¹	Monto y pago de: salario séptimos días festivos vacaciones prima vacacional PTU, y horas extras, en su caso.	
Controles de Asistencia	Faltas injustificadas y descanso de: séptimos días días festivos vacaciones, y periodos de incapacidad duración real de la jornada de trabajo, y tiempos de descanso y alimentación	El último año de servicios y un año después de que concluya la relación laboral
Recibos de aguinaldo	Pago de este concepto	
Comprobantes o boletas de vacaciones y prima vacacional	Disfrute de vacaciones y pago de la prima correspondiente	
Recibos de participación de utilidades	Entrega de PTU	
Acta administrativa de los hechos que fundamentan la causal de rescisión patronal	Manifestación de aquello que causa la rescisión de la relación laboral	Durante el proceso de rescisión y un año posterior a su notificación al colaborador
Avisos de rescisión del vínculo jurídico	Cumplir con el procedimiento rescisorio previsto en el precepto 47 de la LFT	Un año después de la finalización del vínculo laboral
Cartas renuncia	Contar con el documento que contenga la expresión de la voluntad del colaborador de dar por concluido el lazo que lo unía con la compañía	
Convenios individuales ante las autoridades laborales, entre las compañías y su personal	El texto en el que se plasma el acuerdo de voluntades de las partes sin violar los derechos de los trabajadores	En su caso durante el tiempo de vigencia del lazo de trabajo y dos años siguientes a su conclusión Dos años posteriores a su notificación al prestador de servicios
Dictámenes por incapacidad	Causal de la conclusión de la relación de trabajo o reubicación	
Reglamento interior de trabajo	Forma, tiempo y lugar en donde se deben cumplir las condiciones de trabajo pactadas por las partes	Indefinidamente. Se requiere su depósito ante la JCA respectiva
Actas de constitución y tareas realizadas por las comisiones mixtas	Dejar constancia de los nombramientos de los representantes de cada parte, y el cumplimiento de sus obligaciones y el ejercicio de sus derechos	Indefinidamente

Sanción por incumplimiento	Comentario
<p>Multa de 50 a 5,000 UMA's, esto es, de \$4,030.00 a \$403,000.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conservar estos documentos representa para los patrones una estrategia importantísima porque son pruebas fuertes en caso de una demanda laboral, y hacerlos cuidadosamente y no a través de machotes; esto para no comprometer la seguridad legal de os patrones

Boletín preparado por L.A.E. Josefina Palafox Centurión
Palafox Soluciones Fiscales S.C.

Estrategias Fiscales | Consultoría | Auditorías | Planeación | Contabilidad

AVISO DE PRIVACIDAD

Para seguir mejorando necesitamos sus comentarios o sugerencias al correo: direccion@palafox.mx

La información contenida en este Boletín está preparada con un profundo cuidado por los profesionales de Palafox Soluciones Fiscales S.C. y contiene comentarios de carácter general sobre las aplicaciones de las disposiciones fiscales y sus normas, por lo que bajo ninguna circunstancia podrá tomarse como una asesoría fiscal o profesional. Aun y cuando nos esforzamos por brindarle información oportuna, oficial y por lo tanto veraz, Palafox Soluciones Fiscales S.C. no se responsabiliza por decisiones que usted tome sobre este boletín sin el análisis integral de su caso.

 Sóstenes Rocha No.12
 Col. Tamborrel
 C.P. 91050
 Xalapa, Veracruz.

 (228) 818 05 83

 228 124 8748

 direccion@palafox.mx

 www.palafox.mx