13 de febrero 2023

Salario Mínimo	INPC Ene.	UMA Diario	Recargo Por Mora	Tipo de Cambio	UDIS
207.44	127.33	103.74	1.47%	18.66	7.72823

MULTAS POR INCUMPLIMIENTO LABORAL 2023

Con la actualización del valor de la **UMA a partir del 1 de febrero de 2023** por un importe de **$ 103.74** diarios, debemos actualizar los montos de las multas por **INCUMPLIMIENTOS a la Ley Federal del Trabajo.**

CONTRATO DE TRABAJO (ARTS, 21; 24; 25; 35, 1002, LFT)

Obligaciones y Prohibiciones	Sanción Por Incumplimiento
El contrato de trabajo es el documento que establece los términos en los que se desarrollará una relación laboral. Tanto patrón como trabajador deben contar con una copia del mismo. El escrito en el que consten las condiciones de trabajo debe contener: → Tipo de contrato (tiempo determinado o indeterminado, obra determinada, capacitación inicial o temporada). Si se trata de un pacto por lapso indefinido o definido mayor a 180 días puede ser con la modalidad de periodo a prueba → Lugar en el que se prestarán los servicios → Descripción de las actividades laborales → Duración de la jornada → Monto del salario y las fechas de su pago → Capacitación y adiestramiento → Actividades conexas, y días de descanso, vacaciones y otras prestaciones contractuales otorgadas, etc.	Multa de 50 a 5,000 veces la UMA (VUMA), esto es, de $ **5,187.00** a $ **518,700.00**

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

Obligaciones y Prohibiciones	Sanción Por Incumplimiento
El patrón debe: → Pagar en las fechas establecidas (plazo semanal, catorcenal o quincenal) → No omitir el pago → Pagarlo en moneda nacional, está prohibido utilizar vales, mercancías o moneda extranjera. Está permitido realizarlo a través de transferencia electrónica bancaria, y → Pago al trabajador directamente, salvo que exista alguna imposibilidad para que lo reciba, en cuyo caso, un tercero podrá hacerlo. Para tales efectos este último debe presentar una carta poder firmada por el propio colaborador y dos testigos	Multa de 50 a 5,000 VUMA, la cual equivalente de $ **5,187.00** a $ **518,700.00** pesos. De emitirse recibos de pago con una cuantía mayor al salario realmente cubierto, la autoridad laboral puede imponer una multa de 800 a 3,200 VUMA, importe que asciende de $ **82,992.00** a $ **331,968.00** Tal acción puede configurar un delito sancionable con prisión de seis meses a cuatro años, además de la multa referida

JORNADA DE TRABAJO (ARTS. 58 a 68, y 994, frac. I, LFT)

Obligaciones y Prohibiciones	Sanción Por Incumplimiento
Es el tiempo en el cual los subordinados están a disposición de sus patrones; estos últimos están ceñidos a: → Respetar los máximos semanales (diurna 48 horas; nocturna, 42 y mixta, 45) Permitir a sus trabajadores periodos, cuando menos, de 30 minutos, para descansar o ingerir alimentos → Que la jornada extraordinaria no rebase de tres horas diarias ni tres veces a la semana, excepto en situaciones estrictamente necesarias → Programar y autorizar tareas en jornada extraordinaria, exclusivamente cuando sea indispensable, y cubrir al doble las primeras nueve horas de jornada extraordinaria semanal, mientras que las excedentes al triple	Multa por de 50 a 250 VUMA, por un monto de $ **5,187.00** a $ **25,935.00**

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

Obligaciones y Prohibiciones	Sanción Por Incumplimiento
Se deberá proporcionar al personal, cuando menos, un día de descanso a la semana, por cada seis laborados, y → Atender al listado de los días de descanso obligatorios señalados en la LFT: → 1o. de enero → Primer lunes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero → Tercer lunes de marzo, por el 21 de marzo (natalicio de Benito Juárez) → 1o. de mayo → 16 de septiembre → Tercer lunes de noviembre, en conmemoración del 20 de noviembre → 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal. → 25 de diciembre	Multa de 50 a 250 VUMA, que se traduce a una cantidad de $ **5,187.00** a $ **25,935.00**

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

Obligaciones y prohibiciones	Sanción por incumplimiento
Los empleadores deben cumplir con lo siguiente: → Conceder, cuando menos, seis días de descanso por el primer año de servicios, incrementándose en dos días más por cada ciclo anual, hasta llegar a 12; a partir del quinto año de servicios, se aumentará en dos días por cada cinco años laborados → Otorgar, como mínimo, el goce de seis días laborables continuos de vacaciones → Las vacaciones se disfrutan, por lo que se debe evitar el pago en dinero o especie por este concepto, salvo que se termine la relación laboral, supuesto en que se paga a los subordinados un monto proporcional al	Multa de 50 a 250 VUMA, esto es de $ **5,187.00** a $ **25,935.00** En cuanto al incumplimiento de la normatividad en materia de la prima vacacional, produce la imposición de una multa de 50 a 5,000 VUMA, la cual equivale de $ **5,187.00** a $ **518,700.00**

tiempo laborado → Pagar una prima vacacional del 25 % de los salarios correspondientes a los días que se disfrutan por concepto de vacaciones, y → Entregar a los colaboradores un documento en el que consten su antigüedad y los días que le corresponden por concepto de vacaciones y el periodo a gozar dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios	

AGUINALDO (ARTS. 87 y 1002, LFT)

Obligaciones y Prohibiciones	Sanción Por Incumplimiento
Es menester atender lo siguiente: → Pagar la cantidad equivalente a 15 días de salario, como mínimo → Que el pago se haga a más tardar el 19 de diciembre de cada año, o cuando la relación de trabajo concluya anticipadamente → Efectuar su pago de forma proporcional al tiempo laborado	Multa de 50 a 5,000 VUMA, es decir, de **5,187.00** a $ **518,700.00**

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

Obligaciones y Prohibiciones	Sanción Por Incumplimiento
Para cuantificar la cantidad que corresponde a los trabajadores por participación de utilidades (PTU) → Distribuir el 10 % de su utilidad en el periodo de 60 días siguientes a la fecha en que se presente la declaración anual del ISR. Para ello deben considerar los días efectivamente laborados y los salarios percibidos por sus subordinados, en el ejercicio de que se trate → 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	Multa de 250 a 5,000 VUMA, la cual asciende a un monto de $ **25,935.00** a $ **518,700.00**

→ publicar el proyecto de reparto en las instalaciones del centro de trabajo, en un lugar visible para los colaboradores	

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ARTS. 509 y 994, FRACC. V, LFT)

Obligaciones y Prohibiciones	Sanción Por Incumplimiento
Para los empleadores son deberes: → Establecer una comisión mixta que indague las causas de los accidentes y las enfermedades profesionales y verifique las acciones preventivas y correctivas correspondientes → Avisar a la STPS sobre los riesgos de trabajo que ocurran en los centros laborales, y → Situar y ejecutar las obligaciones estipuladas en las normas oficiales mexicanas aplicables	Multa de 250 a 5,000 VUMA, esto es, de $ **25,935.00** a $ **518,700.00**

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

Documentos	Hechos Que Acredita	Tiempo De Conservación
Controles de asistencia	Faltas injustificadas 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 posteriormente a que concluya el lazo que une a la empresa con los subordinados
Acta administrativa de los hechos que motivan 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
Contrato individual de trabajo	Condiciones generales de trabajo y antigüedad	
Certificado de incapacidad temporal para laborar	Falta justificada por: accidentes; enfermedades generales; de trabajo, y por maternidad días festivos vacaciones, y	Todo el vínculo entre los patrones y colaboradores y hasta un año después de terminado el mismo, o más en caso de existir un juicio laboral en su contra
Recibos de salario y otros pagos	Monto y pago de: salario; séptimos días y los festivos; aguinaldo; vacaciones;	

	prima vacacional; participación de utilidades (PTU), y horas extras, en su caso	
Recibos de aguinaldo	Pago de este concepto	
Comprobantes o boletas de vacaciones y prima vacacional	Disfrute de vacaciones y pago de la prima correspondiente	El último año de servicios y un año posteriormente a que concluya el lazo que une a la empresa con los subordinados
Recibos de participación de utilidades	Entrega de PTU	
Avisos de rescisión del vínculo Jurídico	Cumplir con el procedimiento rescisorio previsto en el precepto 47 de la LFT	
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	Un año posterior a la finalización de la relación de trabajo
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 que dure el vínculo laboral y dos años siguientes a su terminación
Dictámenes por incapacidad	Causal de la conclusión de la relación de trabajo o reubicación	Dos años posteriores a su notificación al prestador de servicios
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 su derechos	Indefinidamente Multa de 50 a 5,000 VUMA, es decir, de $ **5,187.00** a $ **518,700.00**

Sóstenes Rocha N.12
Col. Tamborrel
Xalapa, Veracruz.
(228) 818 05 83
228 108 3847
Contacto@palafox.mx
www.palafox.mx

José Manuel Garma
manuel.garma@palafox.mx

Juan Daniel Garma
daniel.garma@palafox.mx

Josefina Palafox Centurión
direccion@palafox.mx

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.