



OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL

En las relaciones laborales existen una serie de derechos y obligaciones que deben de cumplir tanto el patrón como el trabajador las cuales deben de quedar claras desde el inicio de la relación laboral para que con el tiempo no existan mal entendidos.

Estas obligaciones son más exigentes para los patrones ya que no solo tienen responsabilidad con sus empleados, sino también con diferentes organismos gubernamentales como La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, El Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros.

MULTAS POR INCUMPLIMIENTO PATRONAL

Dentro de las obligaciones patronales existen ciertas que de incumplirse conllevarían a la imposición de multas.

A continuación, les presentamos estas obligaciones para que puedan estar seguros de que las están cumpliendo.

Contrato de Trabajo

Es el documento que establece los términos en los que se desarrollará una relación laboral. Tanto patrón como subordinado deben contar con una copia del mismo. Debe de contener:

- ✓ tipo de contrato (tiempo determinado o indeterminado, obra determinada, capacitación inicial o temporada).
- ✓ 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.

La ventaja de tener un contrato firmado por el colaborador es acreditar las condiciones con las que se contrató al trabajador y las que viene percibiendo

La multa por no contar con este contrato va de 50 a 5,000 veces la UMA, esto es, de \$ 4,811.00 a \$ 481,100.00

Salario

Es la remuneración que el patrón debe pagar al colaborador por prestar sus servicios y deberá ser pagado en las fechas pactadas (plazo semanal, catorcenal o quincenal), no deberá omitir el pago, debe hacerlo en moneda nacional y proporcionarlo 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.

Está prohibido que se paguen salarios inferiores a los mínimos generales y profesionales vigentes

La multa por no contar con un contrato es de 50 a 5,000 UMA, la cual equivalente de \$ 4,811.00 a \$ 448,100.00

En caso de pagar salarios inferiores al mínimo la multa va de 800 a 3,200 UMA, importe que asciende de \$ 76,976.00 a \$ 307,904.00 y puede configurar un delito sancionable con prisión de seis meses a cuatro años, además de la multa referida.

Jornada de trabajo

Es el tiempo en el cual los subordinados están a disposición de sus patrones.

Los patrones deben de 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
- ✓ 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

Los pagos por jornada extraordinaria superior a los parámetros legalmente permitidos, no exime a las empresas de ser objeto de multas por parte de la autoridad laboral

las empresas deberán llevar un control estricto de los tiempos en los que los subordinados lleven a cabo sus actividades, porque si solicita sus servicios en días de descanso, tienen que cubrirles un salario doble adicional al que perciben ordinariamente

El no respetar estos lineamientos conlleva a una multa de 50 a 250 UMA, por un monto de \$ 4,811.00 a \$ 24,055.00



Vacaciones y prima vacacional

Los patrones deberán 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 tiempo laborado.

Se deberá pagar una prima vacacional del 25 % de los salarios correspondientes a los días que se disfrutan por concepto de vacaciones.

Se deberá entregar a los colaboradores un documento en el que conste 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.

Como recomendación se deben manejar controles de los periodos vacacionales a disfrutar para no generar rezagos en el otorgamiento de estos y con ello impedir que los colaboradores pierdan el derecho

a su disfrute por aplicación de la prescripción.

La multa por no otorgar los periodos vacacionales o que estos sean inferiores al mínimo va de 50 a 250 UMA; esto es de \$ 4,811.00 a \$ 24,055.00

En cuanto a no pagar la prima vacacional, la multa es de 50 a 5,000 UMA, la cual equivale de \$ 4,811.00 a \$ 481,100.00

Aguinaldo

Como mínimo se debe de pagar la cantidad equivalente a 15 días de salario. El pago se debe realizar a más tardar el 19 de diciembre de cada año, o cuando la relación de trabajo concluya anticipadamente y efectuar su pago de forma proporcional al tiempo laborado.

Los patrones pueden otorgar esta prestación de forma superior a los establecidos, esa cantidad debe considerarse por todo el tiempo que dure la relación laboral o podrá incrementarlo, mas no disminuirlo, toda vez que en materia laboral la costumbre es fuente de obligación, por lo que una vez otorgado de forma superior a lo establecido, su observancia será forzosa

Para este punto la multa va de 50 a 5,000 UMA, es decir, de \$ 4,811.00 a \$ 481,100.00



julio 2022

Participación de las Utilidades (PTU)

los patrones deben 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. Se deberá 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 publicar el proyecto de reparto en las instalaciones del centro de trabajo, en un lugar visible para los colaboradores.

Varias empresas pagan la PTU de forma adelantada; sin embargo, no es recomendable porque se debe realizar hasta que se conoce si efectivamente hay utilidad; de tal manera que, si no se produce, los montos anticipados adoptan la naturaleza de ingresos extraordinarios y serán integrantes de los salarios base de cotización y aportación para el pago de las cuotas obrero-patronales al IMSS e Infonavit.

En caso de no pagarla existiendo una utilidad para la empresa, la multa será de 250 a 5,000 UMA, la cual asciende a un monto de \$ 24,055.00 a \$ 481,100.00

Seguridad y Salud en el Trabajo

Se deberá 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. Al acatar tal responsabilidad se evitan ausentismos por incapacidades, porque se cuida la integridad física del personal y se eleva la productividad.

Los patrones pueden aminorar su siniestralidad con cursos de capacitación a los trabajadores sobre la importancia de cumplir con este deber.

Las multas por incumplimiento son de de 250 a 5,000 UMA; esto es de \$ 24,055.00 a \$ 481,100.00

Negativa de Inspección

Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo ordenen en su establecimiento, se le notificará para que comparezca a exhibir toda la información requerida, en caso de no hacerlo se presumirá que no cuenta con ella.

En estos casos es importante hacer del conocimiento de los empleados sobre la importancia de atender la visita de los inspectores laborales.



La multa por no atenderlos es de 250 a 5,000 UMA; esto es, de \$ 24,055.00 a \$ 481,100.00

Conservación de documentos

A continuación, se enlistan los documentos que se deben de conservar y por cuanto tiempo:

- ✓ Controles de asistencia. 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. Durante el proceso de rescisión y un año posterior a su notificación al colaborador.
- ✓ Contrato individual de trabajo, certificado de incapacidad temporal para laborar y recibos de salario y otros pagos. 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 aguinaldo, comprobantes o boletas de vacaciones y prima vacacional y recibos de PTU. El último año de servicios y un año posteriormente a que concluya el lazo

que une a la empresa con los subordinados.

- ✓ Avisos de rescisión del vínculo jurídico y carta renuncia. Un año posterior a la finalización de la relación de trabajo
- ✓ Convenios individuales ante las autoridades laborales, entre las empresas y sus colaboradores. Durante el tiempo que dure el vínculo laboral y dos años siguientes a su terminación.
- ✓ Dictámenes por incapacidad. Dos años posteriores a su notificación al prestador de servicios.
- ✓ Reglamento interior de trabajo. Indefinidamente.
- ✓ Actas de constitución y tareas realizadas por las comisiones mixtas. Indefinidamente.

Conservar estos papeles es una estrategia de defensa esencial para las empresas, porque son pruebas documentales en caso de existir un juicio laboral en su contra. Además, sirven para resguardar la seguridad patrimonial de las empresas. La multa es de 50 a 5,000 UMA, esto es, de \$ 4,811.00 a \$ 481,100.00

Si tiene alguna duda sobre cómo manejar algún documento o desea que verifiquemos si cuenta con todos, en el Despacho podemos asesorarlos.



GRUPO CONSULTOR
EMPRESARIAL

Newsletter

julio 2022

Tenemos conocimiento de que a algunos establecimientos ha llegado personal indicando que son de la Secretaría de Trabajo mostrándoles documentos de que llevarán a cabo una inspección y que deberán de preparar ciertos documentos como los mencionados anteriormente.

Antes de permitir el acceso es importante que verifiquen la veracidad de la inspección comunicándose directamente a la Secretaría de Trabajo (teléfono: 5520005300) o bien, al organismo de donde provenga la inspección ya que están haciendo extorsiones con estos argumentos.

Si llegaran a estar en este supuesto comuníquense con el Despacho para que podamos apoyarlos con la verificación de la información.

Grupo Consultor Empresarial

Contadores Públicos y Asesores de Negocios

Tels: 58 73 23 60 / 58 68 35 15 / 58 68 35 16 mail: contacto@grupoce.com.mx