

Taller de contratación,
desvinculación y
atención de
inspecciones laborales

Alix Trimmer

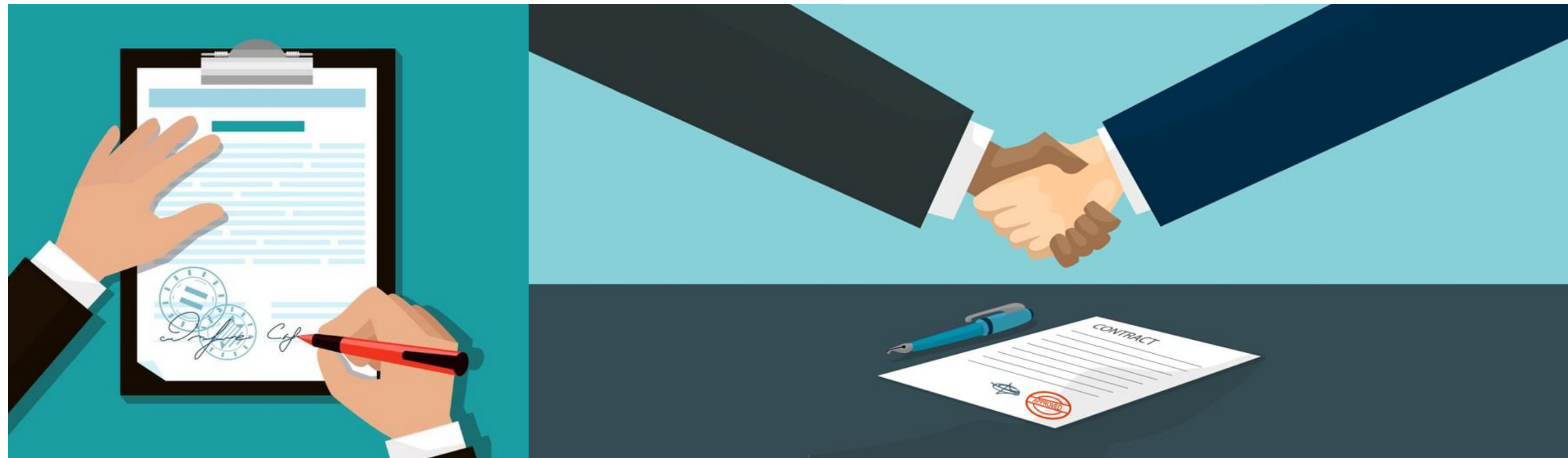


Las relaciones de trabajo, como todo en la vida, tienen un comienzo, duración y final. La correcta atención de cada una de las etapas es primordial para el desarrollo y crecimiento de los centros de trabajo.

—

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.





ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

—
Datos generales del patrón y del trabajador.

—
Duración de la relación laboral

—
Servicios o labores a realizar.

—
Lugar de prestación del servicio.

—
Duración de la jornada de trabajo.

—
Paquete de compensación: salario y prestaciones.



- Tiempo indeterminado
- Tiempo determinado
- Obra determinada
- Temporada

Duración del contrato de trabajo.

En México, por regla general, las relaciones de trabajo son por tiempo indeterminado, sin embargo la legislación permite que algunos vínculos duren menos, en atención a la naturaleza de los mismos.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN



Capacitación inicial

Modalidad que permite que el trabajador adquiera los conocimientos y habilidades que requiere para la prestación del servicio.

30 a 180 días.

Periodo de prueba

Modalidad que permite al patrón determinar si el empleado es apto para el trabajo contratado.

30 a 180 días.

PAQUETE DE COMPENSACIÓN

Salario: retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario se integra con los pagos por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra que se entregue al trabajador por su trabajo.

Prestaciones legales:

- Vacaciones
- Prima vacacional
- Aguinaldo

Prestaciones extralegales:

- Previsión social
- Bonos
- Etc.



CLÁUSULAS A LA MEDIDA

Los contratos de trabajo son como trajes de sastre, a la medida. Cada relación laboral necesita cosas diferentes y existen formas de documentar correctamente las necesidades de los patrones y trabajadores.

Cláusulas de confidencialidad, no competencia, trabajo remoto (*home office*) y otras pueden ser parte del esquema de contratación siempre que sean realizadas en el marco legal adecuado.



DESVINCULACIÓN LABORAL



terminación
rescisión
despido

Cómo documentar una terminación laboral?

La manera correcta de formalizar el cierre de una relación laboral dependerá del tipo de terminación de que se trate.



Los documentos más usuales a considerar al momento de desvincular a un empleado son: carta de terminación, recibo finiquito, convenio de terminación, carta de entrega de herramientas, entre otros.



EL TRABAJADOR DEJÓ DE PRESENTARSE.

Abandono de trabajo.

MI EMPLEADO ESTÁ INCAPACITADO DE FORMA PERMANENTE

Incapacidades totales, parciales, temporales y permanentes.



FALLECIÓ EL COLABORADOR

Muerte del trabajador.





SDI

Salario Diario Inegrado

CÁLCULO DE FINIQUITO Y LIQUIDACIÓN

Finiquito:

Pago de salarios y prestaciones devengadas, al momento del cierre de la relación laboral.

Liquidación:

Pago de indemnizaciones contempladas por la ley.

- Tres meses de indemnización constitucional
- Prima de antigüedad
- 20 días por cada año de servicios



RESCISIÓN LABORAL

Terminación de la relación laboral a petición de una de las partes de la misma, en virtud de la actualización de alguna de las causales contenidas en ley.

- Sin responsabilidad para la parte que rescinde.
- Catálogo específico de causales.
- Tiempos establecidos en la norma.

INSPECCIONES LABORALES

Visitas que realiza la autoridad laboral federal o local para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, proporcionar información técnica y asesoría a los trabajadores y patrones, hacer del conocimiento de las autoridades correspondientes las violaciones y deficiencias localizadas en los centros de trabajo, entre otras.





— Ordinarias

- Iniciales: Aquéllas que se realizan por primera vez en un centro de trabajo o cuando éste amplía o modifica su actividad.
- Periódicas: Las efectuadas con intervalos de 12 meses, mismas que pueden ampliarse o disminuirse según los resultados obtenidos en inspecciones anteriores.
- De comprobación: Las que se efectúan cuando se requiere constatar el cumplimiento de las medidas emplazadas u ordenadas previamente por las autoridades laborales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

— Extraordinarias

SOBRE QUÉ PUEDE VERSAR LA INSPECCIÓN?

- Condiciones generales de trabajo
- Seguridad y salud en el trabajo (relativo al cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas (NOM))
- Capacitación y adiestramiento de los trabajadores
- Otras materias reguladas por la legislación laboral que, por su importancia, así lo requieran (vgr. la supervisión de las condiciones de trabajo en buques o el trabajo de menores).
- Materias de especialización como:
 - Enteros de los descuentos al INFONACOT
 - Condiciones de los generadores de vapor o calderas y recipientes sujetos a presión
 - Reparto de utilidades
 - Accidentes de trabajo
 - Trabajo en minas
 - Agencias de colocación de trabajadores



ELEMENTOS A REVISAR

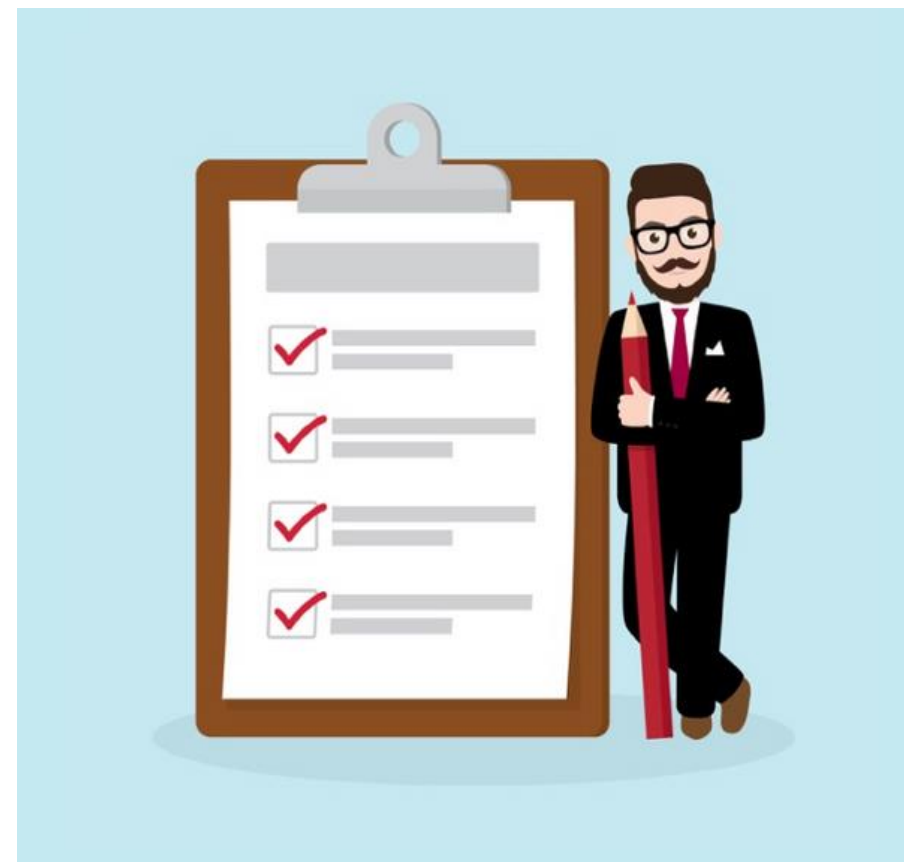


- Orden de inspección: por escrito y contener:
 - Lugar que ha de inspeccionarse
 - Persona o personas a la que va dirigida
 - Objetos que se buscan (a esto debe limitarse la diligencia)
- Verificar la identidad del inspector.
- Identificar el tipo de inspección (ordinaria o extraordinaria).
- En caso de inspección ordinaria verificar la temporalidad del citatorio.

DOCUMENTOS INDISPENSABLES



- Acta constitutiva
- Copia certificada del poder notarial del representante legal
- Constancia de Registro Federal de Contribuyentes
- Aviso del registro patronal ante el IMSS, con clase y grado de riesgo
- Contratos individuales de trabajo celebrados con los trabajadores
- Relación total de trabajadores, que incluya género y categoría de empleados (sindicalizados, de confianza, eventuales o extranjeros)
- Copia del Contrato Colectivo o Ley que rijan las relaciones colectivas de la empresa, así como la minuta que acredite la fecha de su depósito ante la autoridad laboral o documento en el que conste la última revisión contractual o prórroga
- Comprobantes de la entrega de un ejemplar del RIT a cada trabajador
- Acta de integración de la comisión mixta encargada de elaborar el RIT y acuse de recibo que acredite la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje
- Nóminas y CFDI o recibos de pago de salarios, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional
- Controles de asistencia al centro de trabajo y jornadas extraordinarias
- Declaración de impuestos del último ejercicio fiscal y acuse de recibo a los trabajadores de ésta
- Proyecto de reparto de utilidades a los trabajadores, acta de la comisión revisora y recibos de pago de la PTU
- Acta de integración de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento y las reglas de su funcionamiento
- Planes y programas de capacitación y adiestramiento
- Acta de constitución de la comisión mixta de antigüedades y cuadro general de antigüedades
- Relación de constancias de habilidades laborales del personal
- Acta de integración de comisión mixta de seguridad e higiene, y
- Constancias de pago de las cuotas obrero-patronales ante el IMSS, aportaciones y amortización del INFONAVIT e INFONACOT.



- Observaciones adicionales.
- 5 días para escrito de manifestaciones.
- Si el patrón cumple con lo ordenado, concluye la visita; en caso contrario, se le otorga un plazo de entre 30 y 90 días para subsanar las violaciones cometidas.
- Inspección de comprobación de cumplimiento, si el patrón no cumple, la autoridad impone las sanciones correspondientes.
- El acta es enviada por el inspector a la autoridad que corresponda para que sea valorada y, en su caso, se inicie el procedimiento administrativo sancionador, si es que se detectaron incumplimientos del patrón.

PASOS POSTERIORES

SANCIONES

Cuando el patrón omite lo requerido en una inspección y se observan violaciones a la legislación laboral, la autoridad le impondrá una multa, la cual, dependiendo de la falta, puede ir de 50 a 5,000 veces la UMA; sin perjuicio de las sanciones que proceda aplicar por la misma u otras autoridades competentes.

Para fijar el monto de la multa se considera:

- Intencionalidad de la acción u omisión constitutiva de la infracción
- Gravedad
- Daños que se hubiesen ocasionado o pudiesen ocasionar, incluyendo número de trabajadores expuestos al incumplimiento
- Capacidad económica del infractor, y
- Su posible reincidencia



MEDIOS DE DEFENSA

- Recurso de revisión ante la autoridad emisora de la resolución de la sanción. El plazo para presentarlo es de 15 días hábiles contados a partir del día siguiente a aquél en que hubiese surtido efectos la notificación de la resolución recurrida, o
- Juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, por la vía sumaria o la ordinaria, siendo aplicable esta última cuando el importe de la multa rebase las 15 veces la UMA elevada al año; ambos dentro de los 30 días hábiles siguientes a aquel en que surta efectos la resolución impugnada.



**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**

COfiUE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

www.cofide.mx



TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203,
Col. Del Carmen Coyoacán, 04100
CDMX

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx