

There are no translations available.

Circular 1609-2021

Transcribimos un artículo publicado por Gerardo Hernández, en el diario “El Economista” el 7 enero de 2021, sobre las multas por incumplimiento laboral.

Suben multas por incumplimientos laborales, serán hasta \$13,000 más caras

La Unidad de Medida y Actualización tendrá un incremento de 3.16% a partir del 1 de febrero y, en esa misma proporción, aumentarán los montos de las multas por incumplir con disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Las multas para los patrones que incumplan con la Ley Federal del Trabajo (LFT) serán 3.15% más caras este año. La sanción mínima pasará de 4,344 a 4,481 pesos, un aumento de 137 pesos, mientras que, el monto máximo se elevará de 434,400 a 448,100 pesos, lo que implica un incremento de 13,700 pesos.

¿Por qué subirán las multas? Este aumento se debe al ajuste anual en la Unidad de Medida y

Actualización (UMA), la referencia económica que se usa para fijar el pago de obligaciones y supuestos previstos en las leyes.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), [organismo encargado de este cálculo](#), informó que la UMA tendrá un aumento de 3.15% en el 2021—para el 2020 el ajuste fue de 2.83%—. De esta manera, a partir del 1 de febrero tendrá los siguientes ajustes:

- Valor diario, pasará de 86.88 a 89.62 pesos
- Valor mensual, pasará de 2,641.15 a 2,724.45 pesos
- Valor anual, pasará de 31,693.80 a 32,693.40 pesos

En este sentido, las multas establecidas en la LFT para sancionar los incumplimientos laborales también aumentarán. Las sanciones más bajas pueden ser equivalentes a 50 veces la Unidad de Medida y Actualización; el monto más alto, igual a 5,000 veces el valor diario de la UMA.

Desde 2016, cuando se fijó por primera vez el valor de la UMA, [el salario mínimo se desindexó del pago de obligaciones](#), esta acción permitió que México pudiese platear incrementos más altos al piso mínimo salarial.

Para obtener el valor de la Unidad de Medida y Actualización, el cual debe actualizarse cada año, “se multiplica la UMA inmediata anterior por el resultado de la suma de uno más el crecimiento porcentual interanual de diciembre del año inmediato anterior del Índice Nacional de Precios al Consumidor”, explicó el Inegi en un comunicado.

¿Cómo quedan las multas?

El título dieciséis de la Ley Federal del Trabajo contempla todo el esquema de sanciones por incumplimientos de las normas laborales. Para fijar una multa, se considera aspectos como la intencionalidad de la omisión, la gravedad de la infracción, los daños producidos, la capacidad económica del infractor y la reincidencia.

Estos son algunos ejemplos de los montos con el incremento de la UMA:

» 1. No respetar la jornada laboral máxima

La sanción por exceder la jornada laboral diaria, sin contemplar tampoco el esquema para horas extras, será de 4,481 pesos (50 veces la UMA) y hasta 22,405 pesos (250 veces la UMA).

» 2. No otorgar días de descanso

La Ley Federal del Trabajo establece como derecho gozar un día de descanso con goce de sueldo por cada seis días de trabajo, incumplir con esta disposición puede equivaler a una multa de 4,481 pesos (50 veces la UMA) y hasta 22,405 pesos (250 veces la UMA).

» 3. No pagar utilidades

A excepción de los supuestos previstos en la ley laboral, las empresas que no les dan

participación a los trabajadores en el reparto de utilidades se pueden hacer acreedoras a una sanción que va de los 22,405 pesos (250 veces la UMA) a 448,100 pesos (5,000 veces la UMA).

» 4. Espacio seguro

El patrón que no garantice un local seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, puede recibir una sanción de 4,481 pesos (50 veces la UMA) y hasta 134,430 pesos (1,500 veces la UMA).

» 5. No otorgar recibos de nómina

Si el empleador se niega a expedir cada quince días, a petición del trabajador, una constancia escrita con el número de días trabajadores y el salario percibido, puede pagar una multa de 4,481 pesos (50 veces la UMA) y hasta 134,430 pesos (1,500 veces la UMA).

» 6. No proporcionar capacitación

Los patrones que no otorgan capacitación y adiestramiento a sus trabajadores pueden hacerse acreedores a una sanción de 22,405 (250 veces la UMA) y hasta 448,100 pesos (5,000 veces la UMA).

» 7. Seguridad e higiene

Los empleadores que no cumplen con las normas de seguridad e higiene o bien, las medidas fijadas por las autoridades para prevenir riesgos de trabajo, pueden recibir una multa de 22,405 (250 veces la UMA) y hasta 448,100 pesos (5,000 veces la UMA).

» 8. Discriminación, acoso y hostigamiento

Cometer actos de discriminación o bien, de acoso u hostigamiento sexual (incluyendo tolerarlos) puede representar para los empleadores una multa de 22,405 (250 veces la UMA) y hasta 448,100 pesos (5,000 veces la UMA).

» 9. Discriminación por embarazo

Las empresas que solicitan un certificado médico de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo pueden recibir una sanción de 4,481 pesos (50 veces la UMA) y hasta 224,050 pesos (2,500 veces la UMA).

» 10. No presentarse a la audiencia de conciliación

El patrón que tenga un conflicto laboral que deba agotar la etapa conciliatoria y no se presente a la audiencia, recibirá una multa de 4,481 pesos (50 veces la UMA) y hasta 8,962 pesos.

Todo cubierto

Hay una serie de incumplimientos laborales que no están expresamente contemplados en el título dieciséis de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el artículo 1002 cubre todas aquellas normas o disposiciones no citadas textualmente en el título.

La [falta de pago de aguinaldo](#) , por ejemplo, está prevista por el artículo 1002 con una sanción que va de los 4,481 pesos (50 veces la UMA) a los 448,100 pesos (5,000 veces la UMA).

“Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente”, se señala en la Ley Federal del Trabajo.

Como lo hemos mencionado en anteriores Circulares, esta pandemia ha sido manejada desde un inicio de manera equivocada, primero al no denominar correctamente la emergencia sanitaria y lograr con esto no sabe uno si por ignorancia o a propósito, para que no fuera aplicable la Ley Federal del Trabajo en el CAPITULO VII “Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo”, para evitar la facultad patronal de suspender legalmente la relación laboral y con esto dar pie a que las partes convinieran para evitar el cierre de centros de trabajo y como consecuencia evitar el desempleo.

Al inicio se pensó que esta contingencia sanitaria duraría solamente unos pocos meses, pero el mal manejo por parte del sector salud, nos ha llevado a mas de 10 meses y parece que con el rebrote de la pandemia, se va a alargar hasta mediados de 2021, según lo acepta el propio Gobierno Federal.

Esta segunda fase de la pandemia que realmente nunca ha terminado ni se ha logrado controlar, pensamos que llevará al país a una recuperación en la salud y en la economía mucho mas lenta y difícil y sobre todo a una gran perdida de empleos y como consecuencia a un incremento en el numero de pobres.

Encima de todo esto y en lugar de que el gobierno ayude a mitigar el desempleo y la perdida de centros de empleo, lo único que ha hecho es reforzar las medidas coercitivas en contra del sector empresarial (desde la tintorería de la esquina hasta las grandes empresas).

“Unámonos mas que nunca en un Gran Acuerdo Por México”