

TALLER DE PRÁCTICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Pérez Chávez • Fol Olguín

El derecho del trabajo nació a partir de la necesidad de establecer un equilibrio entre los factores de producción: capital y trabajo; sin embargo, procurar las necesidades de los trabajadores no significa que se desatiendan los derechos y garantías de los patrones; de ahí que la Ley Federal del Trabajo determine la normatividad a seguir para que las relaciones laborales se dispongan con equidad.

En esta obra, los estudiantes, profesionistas, patrones y trabajadores podrán conocer, entre otras, las diferentes modalidades de contratación; las reglas aplicables al periodo de prueba; las normas reguladoras de las condiciones generales del trabajo; las disposiciones relativas a la prohibición del trabajo para los menores de 15 años, y diversas restricciones para el trabajo de los menores de 18 años; los derechos de las mujeres embarazadas y el permiso de paternidad de cinco días laborales o, en su caso, por la adopción de un infante; el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas; la contratación de trabajadores extranjeros; el tratamiento laboral de los comisionistas, sin olvidar a los intermediarios laborales (mejor conocidos como outsourcing).

Asimismo, se analizan las disposiciones de la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores y su reglamento. En materia de seguridad social se abunda en las obligaciones que los patrones deben cumplir cuando afilian a los trabajadores al IMSS, considerando el salario base de cotización para enterar, de manera correcta, las cuotas obrero-patronales.

Consulta todo nuestro fondo editorial en
www.tax.com.mx

Abreviaturas	33
Introducción	37

Capítulo I

Generalidades del Derecho del trabajo

Principios generales	43
El Derecho del trabajo y los principios constitucionales.	43
Origen y estructura de la Ley Federal del Trabajo	44
Características del Derecho del trabajo.	48
Principales conceptos	48
Autoridades del trabajo.	50
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	51
Dirección de inspección del trabajo	52

Capítulo II

Relaciones individuales de trabajo

La relación laboral y sus formalidades	59
Requisitos de los contratos de trabajo	60
Modalidades de los contratos establecidas en la LFT	61
Contrato por obra determinada	61
Contrato por tiempo determinado	61
Contrato por tiempo indeterminado	62
Periodo de prueba en el contrato por tiempo indeterminado.	63
Contrato de trabajo para capacitación inicial	63
✓ Requisitos en los contratos de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial	64
Contrato de trabajo por tiempo indeterminado en labores discontinuas o de temporada	65
◇ Formato de contrato individual de trabajo por obra determinada	66
◇ Formato de contrato individual de trabajo por temporada (incluye periodo de prueba)	73
◇ Formato de contrato individual de trabajo por capacitación inicial.	81

Modificación de las condiciones generales de trabajo	89
¿Cuándo es admisible la modificación de las condiciones de trabajo?	89
Requisitos para modificar las condiciones de trabajo	90
Elaboración del convenio	90
Ratificación del convenio ante el Tribunal o los Centros de Conciliación	92
Informe de la modificación al IMSS	92
✧ Formato de convenio que modifica las condiciones laborales de la empresa	94
Suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo	97
Por enfermedad contagiosa del trabajador	97
Incapacidad por enfermedad general del trabajador	99
Prisión preventiva del trabajador	99
Arresto del trabajador	100
Desempeño de servicios y cargos públicos	100
Designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales y diversas autoridades	101
Documentación incompleta.	101
Conclusión de temporada	101
Declaratoria de contingencia sanitaria.	102

Efectos de la suspensión en el cómputo de la antigüedad	102
Extinción de las relaciones laborales	105
Rescisión de la relación laboral por parte del trabajador	107
Rescisión patronal de las relaciones de trabajo	109
Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón	109
Engaño del trabajador	109
Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador	110
Agredir a los compañeros de trabajo	111
Cometer actos contra el patrón, sus familiares o representantes	112
Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo	112
Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo	113
Poner en riesgo la seguridad del centro laboral	113
Cometer actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual	113
✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual	114
Revelación de secretos de fabricación	115
Faltas injustificadas.	115
Insubordinación del trabajador	117

No adoptar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo	117
Asistir en estado inadecuado al trabajo.	118
Cumplir con pena de prisión impuesta	118
Falta de documentación imputable al trabajador	118
Otras.	119
Aplicación de actas administrativas de investigación como prueba ante una rescisión laboral justificada	119
Formalidades por cumplir para levantar un acta administrativa de investigación	120
Importancia de los testigos	121
Acta administrativa de investigación como herramienta para aplicar la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón.	122
El acta administrativa como medio de probanza patronal	123
✧ Formato de acta administrativa de investigación	125
Formalidades para comunicar la rescisión	127
Consecuencia por no comprobar la causal de rescisión. Pago de salarios caídos hasta por 12 meses	128
Improcedente, el pago de salarios vencidos en caso de muerte del trabajador.	130
Sanción a abogados, litigantes o representantes que propicien dilación u obstaculización del proceso de resolución del juicio.	131

Sanción a servidores públicos que propicien la dilación del proceso	131
✧ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo.	132
✧ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo al Tribunal ante la negativa del trabajador para recibirlo.	133
Rescisión de las relaciones laborales por parte del trabajador	135
Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador	135
Engaño del patrón	135
Falta de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual del patrón o personas relacionadas.	136
✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual	137
Reducir el salario o cambiar su lugar de pago	138
No pagar los salarios en la fecha convenida	139
Provocar perjuicios en herramientas	140
Falta de seguridad e higiene en los centros de trabajo	140
Atentar contra la dignidad del trabajador.	140
Causas análogas	140
Aviso de rescisión de la relación de trabajo y plazo para que el trabajador se separe de su trabajo	141
Diferencia entre finiquito y liquidación	143
Inconstitucional, el límite a los salarios vencidos	145

Salario base para calcular la indemnización patronal	146
Prima de antigüedad	146
Indemnización que corresponde al trabajador cuando es éste quien rescinde la relación laboral	147
Caso Práctico 1	
➤ Determinación del monto de indemnización, finiquito y prima vacacional correspondiente a un trabajador por despido injustificado	150
✧ Formato de recibo de finiquito que podrá adaptarse a los requerimientos particulares de la empresa que lo aplique.	159
✧ Formato del recibo de liquidación que podrá ser utilizado por los patrones, adaptándolo a sus necesidades particulares	161
Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI).	162
Terminación de las relaciones laborales	165
Renuncia	165
Finiquito	168
Convenio del término voluntario de las relaciones laborales	169
Casos en que se requiere firmar convenio con los trabajadores.	170
✧ Formato de renuncia firmada y ratificada por el trabajador que incluye además su huella digital	173
✧ Formato de recibo de finiquito para dar por terminada la relación de trabajo	174

- ◇ Formato de carta convenio dirigida al Centro de Conciliación o al Tribunal para su ratificación al dar por terminada la relación de trabajo 175
- Procedimiento para ratificar el convenio. 177
- ◇ Formato de acta de ratificación de convenio elaborado por el Centro de Conciliación o el Tribunal 178
- Convenio de finiquito privado 180
- ◇ Formato de convenio en el que se da por terminado el contrato y/o relación laboral. 181

Capítulo III

Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores

- Derechos y obligaciones que surgen con el vínculo laboral 185**
- Obligaciones periódicas 190
 - Pago de salarios 190
 - Expedición de constancia de días trabajados 191
 - Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. 192
 - Pago de aguinaldo 193
 - Periodo anual de vacaciones y pago de la prima vacacional correspondiente 193

Cómputo y pago de horas extras	193
Obligatoriedad de llevar nóminas y listas de raya en las empresas	194
Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI)	195
Conservación y contenido de las nóminas	197
Tipos de nómina que existen	197
Conceptos que forman parte de las nóminas	198
Percepciones	198
✓ Salarios	198
✓ Días de descanso	199
✓ Horas extras	199
✓ Becas educacionales.	199
Deducciones	200
✓ Adeudos por diversos conceptos	200
✓ Cuota obrera	200
Impuesto sobre la renta	201
Constancias de días laborados.	202
Integración de comisiones mixtas	202
Seguridad, salud y medio ambiente de trabajo	203

✓ Sistema de avisos de accidentes de trabajo (SIAAT)	204
✓ Programa de verificación laboral voluntaria	208
Capacitación, adiestramiento y productividad	209
✓ Normatividad en materia de capacitación y productividad	210
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	213
Cuadro general de antigüedades	213
Reglamento Interior de Trabajo	214
Otras obligaciones	214
Permitir inspecciones de trabajo	214
Conservar documentación para exhibirla en casos de controversia	215
Celebrar y revisar contratos laborales	216
Becar a uno o más trabajadores, para que realicen estudios técnicos, industriales o prácticos	217
Proporcionar protección a las mujeres embarazadas y menores de edad	217

Capítulo IV

Condiciones generales de trabajo

Formalidades de la relación laboral	223
Jornada de trabajo	223
Prolongación de la jornada de trabajo	224
Retribución de las horas extras	224
Días de descanso	225
Descanso semanal	225
Retribución en caso de laborar en los días de descanso semanal	225
Descanso obligatorio	226
Retribución por laborar los días de descanso obligatorio o festivos	226
Vacaciones y prima vacacional	227
Prima vacacional	229
Evidencia patronal suficiente del pago de las prestaciones al trabajador	229
Descuentos	230
Formato y contenido del recibo	232
Sanciones por no conceder vacaciones	232

Comprobantes fiscales (CFDI)	233
Forma de pago en los CFDI	234
Aguinaldo	237
Salario base del cálculo.	238
Cuando se establece salario específico o fijo como remuneración diaria	238
Cuando se trate de percepciones variables	238
Cuando los trabajadores perciben salario mixto	240
Días por considerar para determinar el aguinaldo	242
Cálculo del aguinaldo para trabajadores eventuales	244
Cálculo proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado	244
¿Es posible pagar el aguinaldo conforme se devengue?	245
Prescripción para demandar el pago	245
Consecuencias por la falta de pago o liquidación posterior al plazo establecido	247
El salario y las normas protectoras	249
Protección para evitar abusos patronales	249
Determinación del salario	249
Forma de pago	251

Plazo y lugar de pago	252
Descuentos al salario.	252
Descuentos a salarios superiores al mínimo	253
Suspensión del pago.	255
Otras protecciones	255
Protección del salario sobre los acreedores del patrón	255
Protección al salario contra abusos del patrón	256
Protección en contra de los acreedores del trabajador	256
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.	259
Sujetos obligados al reparto de utilidades	260
Sujetos exentos de realizar el reparto de utilidades	260
Consideraciones previas al reparto	261
Entrega de copia de la declaración a los trabajadores	262
Revisión de los anexos de la declaración.	262
Objeciones a la declaración anual	263
Valoración de la información en poder de la autoridad fiscal	263
Plazos por considerar en el reparto	264
Periodo de entrega	265

Trabajadores con derecho a reparto	265
Trabajadores sin derecho a reparto	266
Descuentos permitidos en la PTU	267
Integración de la comisión mixta para el reparto de la PTU	267
Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades	268
Trabajadores con derecho a PTU	269
Días por considerar en el reparto	269
Salario base para el pago de la PTU	269
✓ Salario fijo o tabulado	270
✓ Salario variable	270
✓ Salario mixto	270
✓ Salario de los trabajadores de confianza	270
✓ Salario base máximo	271
✓ Salario de un mes	271
✓ Monto máximo para la PTU	271
Bases para la distribución	271
PTU no reclamada	272
Sanciones aplicables ante el incumplimiento patronal	273

Caso Práctico 2

➤ Determinación del monto total de la participación de utilidades y el importe correspondiente a cada trabajador 274

Capítulo V

Modalidades en las condiciones de trabajo

Trabajadores de confianza 285

¿Quiénes son trabajadores de confianza?. 285

Periodo a prueba para trabajadores de confianza 287

Condiciones laborales 287

Restricciones a los trabajadores de confianza 289

Limitaciones en el reparto de utilidades 289

Rescisión laboral 290

 Rescisión por la pérdida de la confianza 291

Indemnización a que tienen derecho 293

Probanza 293

Trabajo de las mujeres 295

Derechos de las mujeres previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 296

Atención de urgencias obstétricas sin importar su derechohabiencia o afiliación	297
Derechos de las mujeres establecidos en la Ley Federal del Trabajo	298
Derechos de las madres trabajadoras en la Ley del Seguro Social	299
Condiciones para gozar de las prestaciones por maternidad	300
Procedimiento para obtener incapacidades por maternidad	301
Procedimiento para incorporar el certificado de incapacidad por maternidad en el SUA y obtener el descuento en el pago de cuotas al IMSS	305
Derecho al servicio de guarderías	309
Discriminación contra la mujer	309
Avances en la normatividad aplicable a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres	310
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012	310
Convenio de colaboración	312
Pasos para obtener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación	313
Trabajadores del hogar	317
Definición de persona trabajadora del hogar	317

Quiénes no se consideran personas trabajadoras del hogar	317
Formalidades para la contratación de trabajadores del hogar.	318
Contratación de adolescentes para el trabajo del hogar	318
Contratación de personas para el trabajo del hogar.	318
Prohibición de discriminación	319
Condiciones generales de trabajo	319
Jornada de trabajo	319
Tiempo extraordinario	320
Días de descanso.	320
Salario	320
Vacaciones y prima vacacional	321
Aguinaldo	321
Otras prestaciones	321
➤ Alimentos	321
➤ Habitación	322
➤ Uniforme	322
Personas migrantes trabajadoras del hogar.	322
Rescisión y terminación de las relaciones de trabajo	322

Trabajo de los menores de edad	323
Trabajadores que se consideran menores para efectos laborales	323
Menores que requieren autorización de los padres para trabajar	323
Examen médico a trabajadores menores de 18 años	324
Condiciones de trabajo de los menores de edad	324
Derechos de los trabajadores menores de 16 años	324
Derechos de los trabajadores menores de 18 años	325
Actividades en las que no se podrá utilizar el trabajo de menores	325
Labores peligrosas e insalubres	326
Disposiciones aplicables a los menores de 18 años en caso de contingencia sanitaria	327
Actividades no consideradas trabajo de menores por estar sujetas a supervisión de los padres	328
Sanción a los patrones que violen las normas que rigen el trabajo de los menores	328
Consecuencias por contratar a menores de 15 años	329
Registros y documentación de menores a disposición de la autoridad laboral	329
Contratación de trabajadores extranjeros en México y prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana	331
Preferencia de trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros	332

Derechos laborales de trabajadores extranjeros	332
Restricción sindical para los trabajadores extranjeros	334
Disposiciones aplicables ante el Instituto Nacional de Migración (INM) por la contratación de trabajadores extranjeros.	334
Obtención del permiso de trabajo	334
Extranjeros que cuentan con permiso de trabajo	335
Obtención de constancia de inscripción del empleador	336
Actualización de constancia de inscripción del empleador	337
Prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana.	337
Normas para reclutar trabajadores mexicanos para empleo en el exterior mediante acuerdo entre los gobiernos mexicano y del exterior	338
Normas para reclutar trabajadores para empleo en el extranjero mediante intermediario laboral.	339
Trabajo de comisionistas	341
¿Qué es un comisionista?	341
Comisionista laboral.	341
Características de la relación laboral	342
Retribución de la prestación del servicio	342
Derechos de los comisionistas	343

Comisionista mercantil	344
Retribución del comisionista mercantil	345
¿Es procedente la afiliación de los comisionistas mercantiles?.	346
Acuerdos del IMSS respecto a los comisionistas	347
✧ Modelo de un contrato de comisión laboral.	360
✧ Modelo de un contrato de comisión mercantil	364
Subcontratación de servicios especializados en los ámbitos laboral y de seguridad social	369
Prohibición de la subcontratación de personal	369
Subcontratación de servicios especializados	370
Registro ante la STPS e inscripción al padrón público de las empresas de subcontratación de servicios u obras especializados	370
Qué se consideran servicios especializados	371
Requisitos para solicitar el registro en el Repse	371
Procedimiento para efectuar el registro en el Repse por Internet	373
Plazo para la resolución del registro en el Repse	380
Vigencia del registro en el Repse	380
Casos en los que se podrá negar el registro en el Repse	380

Casos en los que la STPS podrá cancelar el registro en el Repse	381
Responsabilidad solidaria	382
Sanciones laborales.	382
Obligaciones en materia de seguro social.	382
Presentación de la informativa de contratos de servicios especializados mediante el IC SOE	383
Multas en materia de Seguro Social	383
Obligaciones en materia de Infonavit	383
Obligaciones fiscales por la subcontratación de servicios especializados.	384
CFF	384
✓ Responsables solidarios	385
✓ Penas privativas de la libertad.	385
Ley del ISR	385
Ley del IVA	386
Talleres familiares	387
¿Qué es un taller familiar?	387
Actividades a las que se dedican los talleres familiares	388
Distinción entre talleres familiares y empresas	388
Los talleres familiares deben observar las disposiciones de la LFT	389

Normas que regulan la integración de la comisión mixta de seguridad e higiene	390
Obligaciones en la integración de la comisión de seguridad y salud	390
Constitución de la comisión de seguridad e higiene.	391
Medidas del gobierno federal que impulsan a los talleres familiares	391
El Teletrabajo	393
Definición de trabajo a domicilio	393
Definición de teletrabajo	393
Condiciones de trabajo	394
Teletrabajo en el contrato colectivo de trabajo o en el reglamento interior	394
Obligaciones especiales de los patrones	394
Obligaciones especiales de las personas trabajadoras	395
Obligaciones especiales de los inspectores de trabajo	396
Otros aspectos.	396

Capítulo VI

Seguridad social

Definición de seguridad social	401
Marco legal de la Ley del Seguro Social.	401
Estructura contributiva y de beneficios de la Ley del Seguro Social	402
Estructura actual de los regímenes de protección de la Ley del Seguro Social	402
Régimen obligatorio	404
Continuación voluntaria al régimen obligatorio	405
Incorporación voluntaria al régimen obligatorio	406
Régimen voluntario	407
Seguros adicionales	408
Solidaridad social.	408
Prestación indirecta de servicios médicos y reversión parcial de cuotas obrero-patronales	409
Convenio de prestación indirecta de servicios médicos	409
Prestaciones médicas que deberán prestar los servicios subrogados	410
Beneficios para los patrones que suscriban convenios para la subrogación de servicios médicos	410
Convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios	411

Requisitos para la solicitud del convenio para la prestación de servicios médicos en forma indirecta	411
Obligaciones patronales en la prestación de servicios subrogados	412
Causas de terminación del convenio de subrogación de servicios médicos	413
Sistema de seguridad social. IMSS, Infonavit y SAR	415
Sujetos de aseguramiento obligatorio ante el IMSS.	421
Momento en que se inicia la obligación patronal	422
Concepto patronal.	422
✧ Obligaciones patronales establecidas tanto en la LSS como en la Linfonavit	423
Elementos para acreditar la existencia de una relación de trabajo	427
¿Quién lo presta?	428
¿Quién lo recibe?	428
La subordinación	428
El salario.	429
El trabajo	429
Trámite de alta patronal e inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo a través de Internet.	431
Documentos por presentar para el alta patronal ante el IMSS-Infonavit.	431

Formatos para el trámite de inscripción patronal	436
Autoclasiicación patronal.	437
Inscripción de trabajadores ante el IMSS e Infonavit	439
Trámites ante el Infonavit	441
Trámites ante el IMSS	444
Trabajador con NSS.	444
Trabajador sin NSS	446
¿Cómo obtener el número de seguridad social de los trabajadores?	446
De manera presencial	446
Plazo de entrega del NSS	447
Trámite en línea	447
Plazo de entrega del NSS	448
Procedimiento para obtener el NSS en línea.	448
Importancia de cumplir con la obligación de inscribir a los trabajadores ante el IMSS	453
Modificación de salarios de los trabajadores	453
Reglas aplicables a la modificación de salarios mínimos	456
Baja de trabajadores	456

Capítulo VII

Integración del salario para efectos del IMSS e Infonavit

Integración del salario base de cotización	461
Integración del salario base de cotización con elementos fijos	463
Gratificación anual (aguinaldo).	464
Prima vacacional	465
Factor mínimo de integración del salario base de cotización	466
Prima dominical	467
Despensa.	468
Ayuda para transporte	468
Alimentación y habitación.	469
 Caso Práctico 3	
➤ Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las mínimas de ley	470
 Caso Práctico 4	
➤ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones fijas de prima dominical y servicio de comedor	473

Caso Práctico 5

- Determinación del salario base de cotización con percepciones fijas de habitación y una compensación por servicios foráneos. 477

Integración del salario base de cotización con elementos variables. 481

Días de salario devengado 481

Comisiones 482

Trabajo a destajo 483

Caso Práctico 6

- Determinación del salario base de cotización de un conferencista que percibe ingresos variables 485

Caso Práctico 7

- Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado 490

Integración del salario base de cotización con elementos mixtos 493

Avisos de modificación de salario 494

Premios de asistencia y puntualidad. 494

Bonos o premios de productividad. 495

Comisiones y destajo con salario de garantía. 495

Sobresueldo por suplencias 496

Caso Práctico 8

- Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de ley y premios por puntualidad y asistencia 497

Caso Práctico 9

- Integración del salario base de cotización de un trabajador con salario mixto, con percepciones variables por labores a destajo 503

Integración del salario base de cotización con tiempo extraordinario 507

Caso Práctico 10

- Determinación del salario mixto de un trabajador con prestaciones superiores a las de ley (prima vacacional y aguinaldo), además de percepciones por tiempo extra 510

Capítulo VIII

Retención, determinación y entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit

Retención de cuotas obreras del IMSS y su aplicación en nómina 519

Caso Práctico 11

- Determinación de las cuotas obreras que los patrones retendrán, a partir de la primera quincena de enero de 2022, a los trabajadores a su servicio 521

Caso Práctico 12	
➤ Aplicación del descuento de la cuota obrera en el salario nominal de los trabajadores	529
Determinación del entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit	533
Caso Práctico 13	
➤ Procedimiento para obtener las cuotas de seguridad social y aportaciones al Infonavit que determinarán mediante el SUA, los patrones con cinco o más trabajadores, así como con los formatos “COB-10” y “COB-20”, los que tengan menos de cinco trabajadores que no opten por utilizar dicho sistema	536
Tasas de financiamiento para calcular las cuotas obrero-patronales del IMSS y aportaciones del Infonavit	551

Capítulo IX

Ayuda alimentaria para los trabajadores

Ayuda alimentaria para los trabajadores	555
Propósito de la LAAT	555
Objetivo de la ayuda alimentaria	555
Opción de otorgar ayuda alimentaria. Modalidades	556
Requisitos de los vales utilizados para proporcionar ayuda alimentaria.	556
Restricciones en el uso de vales de ayuda alimentaria.	557

Obligaciones en materia laboral con respecto a la LAAT	558
Obligación patronal de plasmar en el contrato individual o colectivo de trabajo el otorgamiento de ayuda alimentaria	558
Obligación patronal de mantener un control documental del otorgamiento de la ayuda alimentaria	558
Obligación de mantener las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se establezcan comedores para el otorgamiento de la ayuda alimentaria.	559
Obligación de celebrar contratos con los proveedores de la ayuda alimentaria.	559
Otorgamiento de vales de comida en función de los días laborados	560
Vigilancia del cumplimiento de la LAAT	560
Sanciones por incumplimiento a las disposiciones indicadas en la LAAT	560