

Reformas a la Ley Federal del Trabajo

Apreciables clientes y amigos:

Como seguramente han escuchado, el pasado 28 de septiembre de 2012, la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión aprobó un decreto por el que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Dicho decreto fue enviado para todos los efectos constitucionales a la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión como cámara revisora. Dicho órgano legislativo, el pasado 24 de octubre aprobó el decreto realizando algunas modificaciones (únicamente adicionaron 8 artículos en materia de vida y transparencia sindical) y lo regresó a la Cámara de Diputados para que ésta revise (y en su caso apruebe) los cambios realizados por los Senadores.

Posteriormente, la Cámara de Diputados aprobó la mayoría de las adiciones enviadas por los Senadores, con excepción de dos artículos modificados y eliminando por completo otros dos artículos. Consecuentemente, se envió dicha minuta de nueva cuenta al Senado para su revisión.

Por último, el 13 de noviembre de 2012 el Senado avaló y envió al Ejecutivo Federal lo aprobado por ambas Cámaras para su publicación y posterior entrada en vigor. **Finalmente, el 30 de noviembre de 2012 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT**, entrando en vigor (en lo general) a partir del día siguiente de su publicación.

Cabe señalar que la presente iniciativa de reforma ha cobrado relevancia puesto que prácticamente son 40 años de intentos de reforma a la Ley Laboral que han quedado en la congeladora por motivos políticos y sociales.

En este sentido, a continuación presentamos los temas más relevantes de esta reforma a la Ley Federal del Trabajo:

Figura	Modificaciones realizadas	Comentarios
Régimen de Subcontratación. (<i>Outsourcing</i>)	<p>Se regula la figura de la subcontratación, señalándose limitaciones específicas para poder permitir la subcontratación de personal.</p> <p>Señalando específicamente que la subcontratación deberá cumplir con las siguientes condiciones: (i) que no abarque el total de las actividades de la</p>	<p>Se establecen sanciones hasta de 5,000 veces el salario mínimo (aproximadamente \$300,000.00 pesos), así como la posibilidad de que el contratante de los servicios pueda ser considerado “patrón” para todos los efectos de la LFT <u>(incluyendo obligaciones en materia de seguridad social y reparto de utilidades “</u></p>

	<p>empresa; (ii) que se justifique el carácter de especializado; y (iii) que no comprenda tareas iguales o similares a la que realizan el resto de los trabajadores de la empresa contratante.</p>	<p><u>PTU”</u> , es decir, existiría el riesgo de que <u>el empleado reclame utilidades de ambas empresas.</u></p>
<p>Nuevas formas de contratación.</p>	<p>Se crea una nueva forma De contratación “por temporada”.</p>	<p>En los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación del servicio toda la semana, mes o año, se permite la contratación por ciertos meses o períodos determinados y bajo este esquema, los trabajadores tendrían los mismos derechos (<i>vacaciones, prima vacacional y aguinaldo</i>) que los trabajadores por tiempo indeterminado pero únicamente en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.</p>
<p>Pago de salario por unidad de tiempo (pago por hora).</p>	<p>Se establece la posibilidad que trabajador y patrón convengan (acuerden) el pago por cada hora de prestación de servicio.</p>	<p>En ningún caso, el pago que perciban los trabajadores por día bajo esta modalidad, podrá ser inferior a un salario mínimo diario, independientemente de las horas trabajadas.</p>
<p>Pago de salario por medios electrónicos (transferencias bancarias).</p>	<p>Se prevé la posibilidad que el patrón pueda pagar salarios y prestaciones por medio de depósitos o transferencias electrónicas.</p>	<p>El patrón deberá absorber el costo (comisiones) que en su caso le genere al trabajador tener esta cuenta. Vale la pena señalar que actualmente, por jurisprudencia, ya está permitido pagar mediante transferencia electrónica.</p>
<p>Contratos individuales de trabajo sujetos a un periodo “a prueba” o “de capacitación inicial”.</p>	<p>En los contratos de trabajo por tiempo indeterminado o contratos temporales (por tiempo determinado o por obra determinada) mayores a 180 días, se contempla la posibilidad de establecerse un periodo “de prueba” con el fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos para el trabajo que se solicita. Se regula la posibilidad de contratar a un</p>	<p>Podrá darse por terminada la Relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, si a juicio de éste, el trabajador no pasó el periodo a prueba, o bien, no acreditó la capacitación correspondiente.</p>

	trabajador para capacitación inicial por 3 o hasta por 6 meses.	
Suspensión temporal de las relaciones de trabajo por contingencias sanitarias.	Regula la suspensión del trabajo cuando las Autoridades competentes determinen alguna contingencia sanitaria.	Se prevé la obligación para el patrón de pagar al menos un salario mínimo por día a sus trabajadores por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.
Obligación de señalar en los contratos individuales de trabajo: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población (CURP), Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y domicilio de ambas partes.	Se deberán precisar nuevos datos de ambas partes en los contratos de trabajo nuevos.	Naturalmente, el CURP en el caso del patrón, únicamente aplicaría en caso de que éste sea persona física.
Nuevas disposiciones para contratar un trabajador mexicano que prestará servicios fuera del país.	Se deberá celebrar un convenio sujeto a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	En caso que el patrón <u>no tenga un establecimiento permanente en México</u> , deberá consignar ante la Junta Federal un depósito o fianza, a satisfacción de esta, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones.
Nuevas causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.	Se disponen como nuevas causales por las que el trabajador podrá rescindirle al patrón la relación de trabajo: (i) que el patrón, sus familiares o representantes cometan contra el trabajador actos de hostigamiento y/o acoso sexual y (ii) que el patrón y/o sus representantes le exijan al trabajador cometer actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.	
Nuevas causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.	Se prevé como nuevas causas específicas de rescisión: (i) que el trabajador cometa actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de	En realidad, aún continuará siendo complicado y riesgoso rescindir la relación laboral a un empleado. Por ello, es fundamental que antes de dar el aviso

	trabajo y (ii) que por causa imputable a el trabajador no presente dentro del periodo señalado, los documentos que exijan las leyes y que sean necesarios para la prestación de los servicios.	de rescisión correspondiente, se investigue y analice, si se cuenta o no, con los elementos necesarios para probar la causal de rescisión que se pretende.
Entrega del aviso por escrito al trabajador de la(s) causa(s) de la rescisión.	Se modifica la forma de entregar el aviso por escrito al trabajador. Ahora, podrá hacerse <u>indistintamente</u> en forma directa (personal) al trabajador ó bien, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.	Se podrá hacer notificación directa por conducto de la Junta, sin necesidad de tener que acreditar que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión.
“Tope” a los salarios caídos ó vencidos.	Se limitan los salarios caídos a un periodo máximo de 12 meses. Posteriormente, se generará un interés mensual del 2% sobre el importe de 15 meses de sueldo, capitalizable al momento del pago.	Actualmente, el principal riesgo de los juicios laborales es que los salarios caídos, en caso de que el patrón no pruebe sus excepciones y defensas, corren a partir de la fecha del injustificado despido hasta la fecha en que sea pagado el Laudo (sentencia). Sin embargo y por una sobrecarga de trabajo de las autoridades laborales, los procedimientos laborales en promedio duran de 2 a 2.5 años, lo que en su caso, representa un costo significativo para el patrón el que sea condenado a salarios caídos durante todo el tiempo que duró el juicio. (Hay juicios que por diversas circunstancias duran mucho más que 2 años). Si bien es cierto que esta mediada es en protección de los patrones, desafortunadamente y en caso de que el trabajador demande la reinstalación y gane dicho juicio, lo salarios seguirían computándose por cada nuevo juicio que entable el trabajador.
Inscripción ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los	Será obligatoria la inscripción de los patrones ante el INFONACOT.	Actualmente, es optativo para los patrones inscribirse ante el INFONACOT. Con la reforma es obligatorio. En este sentido, a partir de la

Trabajadores (INFONACOT).		entrada en vigor de la Ley, los patrones tendrán 12 meses para afiliarse al INFONACOT.
Obligaciones en materia de retenciones por pensiones alimenticias.	Cuando un trabajador a quien le haya sido decretada una pensión alimenticia deje de prestar sus servicios, los patrones deberán informar tal circunstancia tanto al Juez de lo Familiar como a los acreedores alimentarios, dentro de los 5 días siguientes a que se terminó la relación de trabajo.	Actualmente no existe esa carga, sino únicamente la de hacer el descuento fijado por el Juez por concepto de pensión alimenticia.
Nuevas obligaciones para los patrones.	<ul style="list-style-type: none"> - En los centros de trabajo con más de 50 trabajadores deberán adaptarse instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de personas con discapacidad. - Se deberá cumplir las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y en caso de contingencia sanitaria. - <u>Se deberá otorgar permisos de paternidad a los hombres trabajadores con goce de sueldo de 5 días laborables</u> en caso de nacimiento de hijos y/o de la adopción de un infante. - Deberán fijar visiblemente y difundir en los centros de trabajo las disposiciones conducentes sobre seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos que rijan en la empresa. - Conservar hasta por un periodo máximo de 2 años los comprobantes de las constancias de aportaciones de seguridad social. 	
Nuevas obligaciones en materia de capacitación, adiestramiento y productividad.	Se señalan nuevas obligaciones en cuanto a la obligación de proveer capacitación y adiestramiento. Será obligatorio crear y conservar comisiones mixtas de	

	capacitación, adiestramiento y productividad y se regula el funcionamiento de las mismas. Se crea la Comisión Nacional de Productividad.	
Nuevas reglas y disposiciones en materia procesal.	Entre las nuevas disposiciones en materia procesal, destaca que ya será exigible que cualquier persona que pretenda asesorar, patrocinar o representar a alguna de las partes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberá acreditar tener cédula profesional de abogado o licenciado en derecho.	
Creación de la nueva vía (nuevo tipo de juicio) de “Conflictos Individuales de Seguridad Social”.	Se crea esta nueva vía para resolver aquellas controversias que tengan por objeto: 1) el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie reclamadas al IMSS, INFONAVTI y/o AFORES y/o 2) el otorgamiento de prestaciones de seguridad social que resulten aplicables por contratos colectivos de trabajo.	De este tipo de juicios, siempre conocerá la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje que corresponda al lugar donde se encuentre la clínica del IMSS a la que pertenezca el asegurado y/o sus beneficiarios.
Convenios “fuera de juicio”.	En los convenios a ser ratificados y aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberán desglosarse los conceptos que se pagan al trabajador.	En realidad, actualmente ya se hace de esta forma e incluso, cada Junta establece sus propios criterios y reglas para la celebración de convenios fuera de juicio.
Sanciones por violaciones a las normas de trabajo.	Se incrementan hasta un máximo de 5,000 veces el salario mínimo (aproximadamente \$300,000.00 pesos) las multas a las que se podrían hacer acreedores los patrones en caso de violaciones a las normas de trabajo.	
Publicidad de los contratos colectivo de trabajo y reglamentos interiores de trabajo.	Se establece la obligación para las Juntas de Conciliación y Arbitraje de publicar los contratos colectivos y reglamentos de trabajo registrados ante las mismas.	Actualmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene publicados los contratos colectivos ahí registrados.



<p>Trabajo de mujeres embarazadas.</p>	<p>La trabajadora podrá repartir (con ciertas limitantes) sus 12 semanas de maternidad y en el periodo de lactancia, previo acuerdo con el patrón, se podrá reducir hasta en 1 hora su jornada laboral (lactancia).</p>	<p>Se podrán transferir hasta 4 de las 6 semanas de descanso previas al parto para después del mismo.</p>
--	---	---

Es importante atender las nuevas disposiciones, principalmente las relativas a subcontratación ya que actualmente los sistemas de negocios en México, por cuestiones fiscales y de responsabilidades, son a través de empresas operativas y empresas de servicios (Outsourcings), puesto que la reforma representa, en este sentido, un cambio significativo que podría impactar las operaciones de las empresas.

En caso de cualquier comentarios o información adicional, por favor no dude en contactarnos y nuestros especialistas del área laboral, con gusto contestarán todas sus preguntas y los apoyarán a implementar los cambios que sean necesarios.

Para obtener información adicional, contactar a nuestro equipo de expertos:

Javier Lizardi, Socio: jlizardi@vwys.com.mx
Rodolfo Trampe, Asociado: rtrampe@vwys.com.mx

Von Wobeser & Sierra

México D.F. a Enero de 2013.