

ALTAMIRANO Y ESTUDILLO

ABOGADOS. FUNDADO EN 1967

HOMERO 1425-1003

TEL. 5395 4444

ALVARO J. ALTAMIRANO

ajaltamirano@aepm.com.mx

**“REFORMA A LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO”**

CONVENCION ANADE. 30 NOVIEMBRE 2013

RELACION DE TRABAJO

- **RELACION DE TRABAJO.**- Prestación de un trabajo personal **SUBORDINADO** mediante el pago de un salario. (art. 20 LFT)
Poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia.
- Se **PRESUME** la existencia de una relación de trabajo. (art. 21 LFT). *Simulación por contratos con prestadores de servicios por honorarios, comisión mercantil, etc.*
- Relaciones de trabajo para **OBRA O TIEMPO DETERMINADO O POR TIEMPO INDETERMINADO**. Si no se especifica la obra o tiempo determinado, la relación será por tiempo indeterminado.
La obra o tiempo determinado se determina cuando lo exija la naturaleza del trabajo o cuando se sustituya temporalmente otro trabajador. (arts. 35, 36 y 37 LFT).
La Empresa tiene la obligación de acreditar el tipo de contrato, así como la terminación de la obra o del término.

RELACION DE TRABAJO

- Principio de **ESTABILIDAD EN EL EMPLEO** en México vs **EMPLOYMENT AT WILL** en los Estados Unidos sin el pago de liquidación.
- **Reparto de Utilidades** del **10%** que en otros países no existe y problemática de prestadoras de servicio de personal *outsourcing*.
- Existe la **PRESUNCION** de que lo afirmado en un juicio laboral por el trabajador es cierto, por lo que la empresa tiene la **CARGA DE LA PRUEBA** y la obligación de conservar ciertos **DOCUMENTOS** y acreditar las condiciones de trabajo (arts. 784 y 804 LFT). *Contrato individual de trabajo, controles de asistencia firmados por cada trabajador, recibos de pago de salarios y prestaciones como aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.*

ANTECEDENTES PROYECTO DE REFORMA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- **Revolución Mexicana.** Trabajo: Arrendamiento en Derecho Civil.
- **Constitución de 1917. Artículo 123 apartado A.**
 - Derecho Laboral Tutelar y Protector / Derechos Mínimos.
 - Legislaciones Estatales.
- **Ley Federal del Trabajo de 1931.**
 - Legislación Federal
- **Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y 1980**
 - Salarios Mínimos, Reparto de Utilidades /
 - Procesal, Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene
- **Firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte 1992**
- **Nueva Cultura Laboral 1995**
- **Proyecto PAN y Proyecto UNT-PRD 1998**
- **Proyecto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2002 y 2012**
 - Congreso del Trabajo y Sector Empresarial. Presentado al Congreso de la Unión en 2002, en 2010 presentada por el PAN en la Cámara de Diputados y en este 2012 como **Preferente**.

SITUACION ACTUAL EN MEXICO

- De acuerdo al índice *Doing Business* del Banco Mundial, de 181 naciones, nuestro país se ubica en el lugar 103 en el índice de dificultad de contratación; en el 116 en el costo por despido y en el lugar 98 en el índice de flexibilidad en los horarios laborales.
- El Índice de Competitividad Global que elabora el Foro Económico Mundial, ubica a México en el lugar 120 de 139 países por su regulación laboral.
- La iniciativa del PAN pretende generar condiciones que permitan un desarrollo integral del entorno laboral, para propiciar la creación de empleo, el acceso de más mujeres y jóvenes al mercado de trabajo; el incremento de las capacidades y habilidades de los trabajadores, la inversión extranjera y, con ello, mejorar su nivel de vida y la productividad de las empresas.

INICIATIVA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- Desde la Ley Federal del Trabajo de 1970, se han presentado más de 500 iniciativas de reforma ante ambas Cámaras del Congreso de la Unión.
- La **Iniciativa Preferente** de Reforma a la Ley Federal del Trabajo fue presentada por el Presidente Calderón ante la Cámara de Diputados el 1° de septiembre de 2012 y fue aprobada el 28 de septiembre de 2012. Asimismo, fue enviada a la Cámara de Senadores el 1° de octubre de 2012 y votada el pasado 25 de octubre para ser enviada a la Cámara de Diputados perdiendo su carácter de preferente. Fue votada nuevamente el 8 de nov. en la Cámara de Diputados y también por el Senado el 13 de nov. para publicarse el 30 de nov. en el Diario Oficial de la Federación.
- La iniciativa **NO modifica el artículo 123 Constitucional.**

PRINCIPIOS GENERALES.

- Se incluyen los conceptos de **trabajo digno o decente, salario remunerador y discriminación** por motivos de **origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales y cualquier otra que atente contra la dignidad humana.** (arts. 2 y 3)
- Se regula el trabajo de **subcontratación o “outsourcing”** en los nuevos artículos 15-A a 15-D. Requisitos:
 - a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades de la empresa
 - b) Deberá justificarse por su carácter especializado
 - c) No podrá comprender tareas iguales a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante
- De no cumplirse con **todas** estas condiciones, el contratante se considerará **patrón, incluyendo las obligaciones de seguridad social.** Asimismo, el contratante deberá **cerciorarse permanentemente** que la empresa contratista cumple con las disposiciones de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

- Se agregó como requisito en los Contratos Individuales de Trabajo el escribir la **Clave Única de Registro de Población y el Registro Federal de Contribuyentes** del trabajador. (art. 25)
- En la **duración** de las relaciones de trabajo *además de las ya previstas para obra o tiempo determinado y por tiempo indeterminado*, se establece que pueden ser por **TEMPORADA, A PRUEBA** y en **CAPACITACION INICIAL**. (art. 35)
- Se establece la posibilidad de que las relaciones de trabajo sean por **TEMPORADA PARA LABORES DISCONTINUAS** cuando los servicios requeridos sean **para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo**, en los casos de **actividades de temporada** o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año, con los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada período. (art. 39-F)

CREACION DE EMPLEOS

- Se crean los **PERIODOS DE PRUEBA** en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días; dicho periodo de prueba, no podrá exceder de **30 DIAS**, con el fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita y se podrá extender **HASTA 180 DIAS** cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. **Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. (art. 39-A)**

CREACION DE EMPLEOS

- Se establece el **CONTRATO DE TRABAJO PARA CAPACITACION INICIAL**, con el fin de que el trabajador adquiriera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado; su vigencia será de hasta **TRES MESES** o hasta de **SEIS MESES** cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. **Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. (art. 39-B)**
- **VOLKSWAGEN DE MEXICO, S.A. DE C.V.**
- **VOLKSWAGEN SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL S.A. DE C.V.**
- **INSTITUTO PARA LA FORMACION Y DESARROLLO VOLKSWAGEN DE MEXICO, S.C.**

CREACION DE EMPLEOS

- Se aclara que la **relación de trabajo con PERIODO A PRUEBA o de CAPACITACION INICIAL**, se hará **constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador**; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado. (art. 39-C). Al concluir dichos contratos y subsistir la relación de trabajo, se considerará indeterminada la relación de trabajo (art. 39-E)
- Los **PERIODOS A PRUEBA y de CAPACITACION INICIAL** son improrrogables y no podrán ser simultáneos o sucesivos, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, ni de ascenso, ni aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo empleador. (art. 39-D)
- *No se modifican la **LIQUIDACION** de 3 meses de indemnización constitucional ni la de 20 días por año trabajado. Tampoco las bases para el pago de la prima de antigüedad.*

SALARIOS CAIDOS

- Se limita a **un año** el pago de los **salarios vencidos o caídos**.
Si al término del año no ha concluido el procedimiento o no se ha cumplido el laudo, se pagarán al trabajador intereses del 2% mensual sobre el importe de quince meses de salario, capitalizable al momento del pago. (art. 48)

Los salarios caídos también dejan de computarse **en caso de muerte del trabajador.** (art. 48)

- Los **abogados** que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, recursos y en general toda actuación notoriamente improcedente, con la **finalidad de prolongar el procedimiento**, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general (art. 48)

DESPIDO JUSTIFICADO.

- Se establece como cambios en la **RESCISION O DESPIDO JUSTIFICADO** en la relación de trabajo, el que el trabajador durante sus labores incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, injurias o malos tratamientos en contra del empleador, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de **clientes del patrón**; cuando el trabajador incurra en actos de **hostigamiento y/o acoso sexual** contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; por la **falta de documentos** que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicios (art. 47).
- El aviso de rescisión debe entregarse **personalmente al trabajador en el momento del despido o comunicarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente dentro de los cinco días hábiles siguientes. La prescripción no empezará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.** (art. 47)

INFONACOT

- La falta del aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, **por sí sola determinará la separación no justificada y en consecuencia, la nulidad del despido.** (art. 47)
- El **Instituto Nacional para el Consumo de los Trabajadores** establecerá las bases para otorgar créditos a los trabajadores y facilitará el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro. Asimismo, se establece la obligación para la empresa de **afiliarse al Instituto Nacional para el Consumo de los Trabajadores**, para que los trabajadores puedan obtener los créditos que otorga. (arts. 103 Bis y 132 XXVI Bis)
- Se establecen mayores requisitos para los **trabajadores mexicanos que laboran en el extranjero.** (arts. 28, 28-A y 28-B)
- Prohibición trabajo menores de 14 años. Multa y prisión (art. 22 Bis)

CONDICIONES DE TRABAJO.

- Los trabajadores podrán desempeñar **labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal**, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente. (art. 56 Bis)
- Establece la posibilidad de que el patrón y sus trabajadores puedan convenir el **PAGO POR HORA** de prestación de servicios, sin exceder la jornada máxima legal y siempre y cuando se respeten los derechos laborales y de seguridad social. El ingreso que perciban los trabajadores, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria (art. 83)
- El **SALARIO** se podrá pagar al trabajador por medio de **depósitos en cuentas bancarias, tarjetas de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico con el cual este de acuerdo el trabajador**. Estas formas alternativas de pago no deberán tener ningún costo para el trabajador. (art. 101) *Sin embargo es necesario que los trabajadores firmen los recibos.*

CONDICIONES DE TRABAJO.

- Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la **participación de los trabajadores en las utilidades.** (art. 127 IV Bis)
- Los centros de trabajo con más de 50 trabajadores deben tener instalaciones adecuadas para **personas con discapacidad.** (art. 132 VII Bis)
- La empresa deberá otorgar un **permiso de paternidad de cinco días laborables** a los hombres trabajadores por el nacimiento o adopción. (art. 132 XXVII Bis)
- Queda **prohibido** a los patrones exigir la **presentación de certificados de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso y despedir a una trabajadora por estar embarazada,** cambiar estado civil. (art. 133 XIV y XV)

CONDICIONES DE TRABAJO.

- Se modifica la regulación sobre Productividad y Capacitación de los Trabajadores, aclarando que deben elaborarse planes y programas de capacitación y adiestramiento, la capacitación debe desarrollarse durante las horas de trabajo y los trabajadores tienen la obligación de asistir a los cursos y presentar exámenes. **En empresas de más de 50 trabajadores, se debe constituir Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad y se constituirá el Comité Nacional de Productividad y Comisiones Estatales.** (art. 153-E – 153-K)
- Se termina con el **ESCALAFON CIEGO POR ANTIGÜEDAD**, determinándose que los empleadores están obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a los que hayan terminado su educación primaria, **a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo** y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. (art. 154)

CONDICIONES DE TRABAJO.

- A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización del médico, tomando en cuenta la opinión del patrón, **se podrá transferir hasta 4 de las 6 semanas de descanso previas al parto para después del mismo.** En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta 8 semanas posterior al parto. (art. 170 II)
- En caso de **adopción de un infante**, la trabajadora disfrutará de un descanso de 6 semanas posterior al día en que lo reciban (art. 170 II Bis)
- En el período de **lactancia**, hasta por el **término máximo de 6 meses**, tendrán 2 reposos extraordinarios por día de media hora cada uno, o bien, con el acuerdo del patrón, se reducirá en una hora su jornada de trabajo. (art. 170 IV)

CONDICIONES DE TRABAJO.

- Será considerado como **trabajo a domicilio** el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. (art. 311)
- Los **trabajadores domésticos** deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas, además de un descanso diario de 3 horas entre las actividades matutinas y vespertinas. Asimismo, tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio, preferiblemente en sábado y domingo. (art. 333 y 336)
- Se adiciona un capítulo “**De los trabajos en Minas**”, que establece sistemas de seguridad y salud en el trabajo para una mejor supervisión y control de las actividades mineras, así como sanciones a los encargados de la operación por el incumplimiento a las normas establecidas. (art. 343-A – 343-E)
- Se incrementa la **indemnización en caso de muerte del trabajador** a 5,000 días de salario mínimo. (art. 502)

CONDICIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

- Prevé que en los **estatutos de los sindicatos** se deberá establecer para la elección de la directiva el **libre ejercicio del voto** con las modalidades que acuerde la Asamblea General : **votación indirecta y secreta o votación directa y secreta**. Asimismo, se establecen **reglas para la rendición de cuentas**, como la época de presentación de cuentas **cada seis meses**, reglamentación para resolver controversias sobre administración de recursos, así como la forma y responsables en que se revisará la información contable y financiera. (art. 371 IX y XIII y 373)
- Plantea **facilitar** a los sindicatos el cumplimiento de sus obligaciones, mediante el uso de **herramientas electrónicas**, para proporcionar informes, notificar cambios de directiva, modificaciones estatutarias, así como las altas y bajas de sus miembros. (art. 377)
- **Deroga** el concepto de “**cláusula de exclusión por separación**”

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- Se exige la **profesión de ABOGADO para ejercer en la materia laboral**. El personal jurídico de las Juntas, los representantes y los asesores legales de las partes y de los sindicatos, deberán acreditar ser **LICENCIADOS EN DERECHO** con cédula profesional o **personas que cuenten con carta de pasante vigente** expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. (art. 692 II)
- Se crea el **SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA** y la figura de los **FUNCIONARIOS CONCILIADORES**, como parte del personal jurídico de las Juntas. (art. 525 Bis, 625 y 627-A)
- Se **eliminan las Juntas de Conciliación**, por haber sido ya suplidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (art. 591)
- En materia de **PRUEBAS** se prevé la admisión además de las ya aceptadas, de **películas, grabaciones de audio y de video, así como sistemas de informática**, (art. 776) y **5 testigos** por cada hecho, pudiendo presentarse 3 por cada hecho a probarse. (813)

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- La caducidad se reduce a un **requerimiento** realizado a la parte actora por el Presidente en un **término de 45 días naturales** y la Junta, a petición de parte, tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción en el término de **4 meses**, cumpliendo con el requerimiento mencionado de 45 días (art. 772 y 774)
- Si alguna persona está **enferma** o no puede concurrir a una audiencia confesional, de reconocimiento de documentos o testimonial, **la Junta podrá ordenar que el secretario se traslade a desahogar la prueba** y en caso de no encontrarse se declarará confeso, por reconocidos los documentos o por desierta la prueba, según sea el caso. (art. 785)
- Los **certificados médicos** deben contener el nombre y número de cédula profesional del médico, la fecha y el estado patológico del enfermo. (art. 785)
- Los **absolventes** deben **identificarse**. (art. 790 III)

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- En el **PROCEDIMIENTO ORDINARIO** se establece que la **primera audiencia** constara de **dos etapas: de conciliación; y de demanda y excepciones.** (art. 875)
- En la **segunda audiencia** cada una de las partes ofrecerán sus pruebas.
El objetivo es dar mayor celeridad en el trámite del procedimiento ordinario, para evitar audiencias largas con duración de varias horas, que incluso ocupan toda la jornada laboral de las Juntas.
- Establece un **procedimiento especial sumario** para los **conflictos individuales** en materia de **seguridad social.** (899-A)
- Se **incrementan** los montos de las **MULTAS** por infracciones a la LFT. Actualmente, son de 3 a 315 veces el salario mínimo general y pasarían a un rango de 50 a 5,000 (de un tope de $\$64.76 \times 315 = \$20,399.40$ pasan a $\$64.76 \times 5,000 = \$323,800$).
- Convenios sin juicio ante Junta competente. (art. 987)

PRODUCTIVIDAD

- La solución para tener una **mayor productividad** en las empresas y en nuestro país no está necesariamente en una reforma a la Ley Federal del Trabajo, sino en la mejor comunicación y trabajo en equipo que las empresas logren tener con sus trabajadores y con su sindicato.