

# Reforma a la Ley Laboral

Amado Díaz Pérez

19 de octubre del 2012

# Contratos Individuales de Trabajo

Se incorporan las siguientes modalidades:

**Contrato de capacitación Inicial** con vigencia de **3 meses** para cualquier trabajador y de **6 meses** para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de carácter general o para labores profesionales especializadas.

Tiempo indeterminado

**Periodo de prueba** para los contratos por tiempo indeterminado y mayores a 180 días, por **30 días** para cualquier trabajador o **180 días** para los señalados en el párrafo anterior.

Tiempo determinado

Obra determinada

Al término de la capacitación inicial o del periodo de prueba, el patrón podrá dar por terminada la relación sin responsabilidad, **si el trabajador no acredita competencia, a juicio del patrón, pero tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento y la naturaleza de la categoría o puesto.**

Deberán constar por escrito pues de lo contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.

# Contratos Individuales de Trabajo

Son **improrrogables** y **no** podrán celebrarse en forma **simultánea o sucesiva** respecto del mismo trabajador.

Tiempo indeterminado

**Contratos por temporada** que serían por tiempo indeterminado para las actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios durante toda la semana, el mes o el año.

Tiempo determinado

Obra determinada

Antes para los agentes de comercio y otros semajantes no existía el requisito de la subordinación.

Los trabajadores podrán desempeñar **labores o tareas conexas o complementarias** a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, **serán considerados como trabajadores cuando su actividad sea subordinada** y permanente.

El beneficiario de los servicios será solidariamente responsable con el intermediario si éste **ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal** para aquél y **no cuenta con elementos propios suficientes.**

La beneficiaria también será responsable solidaria cuando **fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.**

La subcontratación estará permitida en los siguientes casos:

- a) No abarque **la totalidad de las actividades iguales o similares** en su totalidad que se desarrollen en el centro de trabajo.
- a) Deberá justificarse por su carácter **especializado.**
- b) No podrá comprender **tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores** al servicio del contratante.

En caso contrario, el contratante se considerará **como patrón**, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social y aunque la Reforma no lo dice expresamente, también para el **PTU.**

El contrato deberá constar por escrito.

El beneficiario de los servicios será solidariamente responsable con el intermediario si éste **ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal** para aquél y **no cuenta con elementos propios suficientes.**

El contratante estará obligado a cerciorarse que el contratista **cuenta** con la **documentación** y los **elementos propios suficientes** para cumplir con sus obligaciones laborales y **cumpla con las disposiciones aplicables en seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.**

Esto lo podría cumplir a través de una **unidad de verificación** debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Estará **prohibida** la subcontratación cuando la contratante **transfiera** los trabajadores a la contratista **para disminuir derechos laborales.**

# Reparto de Utilidades

No precisaba el concepto de establecimiento para efectos del PTU

Los **trabajadores del establecimiento** de una empresa **formarán parte de ella** para efectos del PTU.

El problema es que el artículo 16 define a la **empresa** como la **unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios** y por **establecimiento** la **unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.**

Lo anterior significa que la unidad económica podría conformarse por varias sociedades sean tenedoras, filiales o subsidiarias **si las mismas interactúan entre si en forma principal y exclusiva y por ende, que una no pueda funcionar sin la otra.**

Luego entonces, para efectos del PTU, tendrían que repartirse las utilidades de todo el grupo y no solo de la sociedad que emplea a los trabajadores.

# Causales y Aviso de Rescisión

Adiciona nuevas causales de rescisión:

- a) Incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos **también en contra de clientes y proveedores del patrón.**
- b) **Hostigar o acosar sexualmente** a cualquier persona en el centro de trabajo.
- c) La **falta de documentos** que exijan las leyes y reglamentos, imputable al trabajador y necesarios para la prestación del servicio, **cuando exceda de 2 meses.**

No incluir las causales referidas.

Establecía causas y no conductas para el aviso de despido.

No precisa para el término como días hábiles

El aviso deberá referir **las conductas** que motivaron la rescisión y las fechas en que se cometieron, cuando antes refiría las causas; lo que podría favorecer a los patrones pues aparentemente ya no tendrían describir los hechos o causas.

Ahora el patrón puede notificar el aviso de despido, indistintamente, en forma directa al trabajador o a través de la junta y especifica que el término será de 5 días hábiles.

# Indemnización y Salarios Caídos

Aplicaba el salario probado en juicio.

Salarios caídos ilimitados.

El pago de las indemnizaciones deberá efectuarse con el salario **que corresponda a la fecha del pago**.

Limite de salarios caídos a 12 meses.

Al término del plazo de 12 meses, si no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se generarán **intereses por un 2%** sobre el importe de 15 meses de salario (los 12 de salarios caídos más los 3 de la constitucional) **capitalizable al momento del pago**.

El ahorro no es tanto como parece, considerando que un juicio puede durar de 2 a 3 años.



# Pago de Salarios

El salario debía pagaba en efectivo.

No establecía expresamente el salario por hora.

El salario podrá pagarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.

Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

Formaliza el **pago por hora** de servicio prestado **sin que el ingreso sea inferior al que corresponda a una jornada diaria.** (salario mínimo)

Es obligatoria la capacitación tanto para el patrón como para los trabajadores.

En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se deberán constituir Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y **Productividad** (quedan excluidas las PYMES).

La Comisión referida podrá proponer cambios en maquinaria, equipos, organización de trabajo y relaciones laborales y proponer medidas para garantizar el reparto equitativo de los beneficios de la productividad, vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad y **resolver las objeciones con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.**

Se preferirá a los capacitados respecto de los que no lo sean, y a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo.

Obligatoria sólo para el patrón.

Las empresas deben constituir una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Escalafón ciego.

Para **ocupar vacantes definitivas o provisionales mayores a 30 días** y para puestos de nueva creación la preferencia será para el trabajador, en el orden abajo señalado:

Obligatoria sólo para el patrón.

Las empresas deben constituir Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Escalafón ciego.

a) Quien acredite mayor **productividad** si fuera apto para el puesto.

b) Al que tenga **mayor capacitación** o demuestre **mayor aptitud**, acreditable con las certificaciones de competencia laboral.

c) Al mas **asiduo** y **puntual**.

d) Al de mayor antigüedad.

Se formularán programas de productividad y se constituirá el Comité Nacional de Productividad.

No podían transferirse los días de incapacidad.

No existían las demás estipulaciones.

Las madres podrán **transferir hasta 4 de las semanas** de incapacidad anteriores al parto para después del mismo, pero previa autorización expresa del médico y tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo desempeñado.

Si el **hijo** nació con alguna **discapacidad** o requiere **atención médica hospitalaria**, el descanso será de **8 semanas posteriores** al parto.

En adopción el descanso será de 6 semanas.

El periodo de lactancia será de 6 meses y podría **reducirse la jornada en una hora**.

A los **padres un permiso con goce de sueldo de 5 días** laborables por **nacimiento de hijos o adopción de infantes**.

Prohíbe la solicitud de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

No lo establecía.

Incluye la **suspensión** de labores que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de **contingencia sanitaria**.

No se requerirá aprobación o autorización de la Junta y el patrón estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización de **un día de salario mínimo general vigente por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes**.

Establece la cláusula de exclusión.

Ya no prevé la **cláusula de exclusión**.

Se crea la **Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** y la **Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo** para coadyuvar en la definición de las políticas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y proponer medidas preventivas para abatir los riesgos laborales.

La STPS, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, **actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo**.

Creación del **servicio profesional de carrera** para los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Incorporación de la figura de **Funcionarios Conciliadores** que serán los encargados de la etapa de conciliación en los procesos.

No existe la obligación para los litigantes de acreditar ser abogados o pasantes en derecho, lo que permite el “coyotaje”.

Obligación de los **litigantes** de contar con **cédula profesional** de abogados o con carta de pasante.

Podía ofrecerse sólo un máximo de 3 testigos.

**Divide la audiencia** de conciliación, demanda y Excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Podrán **ofrecerse 5 testigos** por cada hecho controvertido y al momento del desahogo el oferente podrá presentar a máximo 3 de ellos para el desahogo.

Los abogados, litigantes o representantes que **promuevan actuaciones notoriamente improcedentes**, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar un juicio laboral, se les impondrá una **multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general**.

Si la **dilación** es por **omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos**, la sanción aplicable será la **suspensión hasta por 90 días sin pago de salario** y en caso de **reincidencia** la **destitución del cargo**. En este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

Admite y regula los medios electrónicos de prueba tales como fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia

No existía.

No establece regla alguna sobre los medios electrónicos de prueba.



Arroja al patrón la carga probatoria sobre las horas extras **cuando no excedan de 9 horas semanales.**

Que el **absovente** que haya dejado de laborar para la empresa por un **término mayor de 3 meses**, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.

Regula ampliamente los conflictos individuales de seguridad social, catalogándolos como un procedimiento especial.

**Amplia** el plazo para cumplir los laudos de 72 horas **a 15 días.**

**Aumenta** las multas **de 50 a 5,000 veces el salario mínimo.**

No existían.