

13 de diciembre de 2012

REFORMA APROBADA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El 1 de diciembre de 2012, entró en vigor el Decreto publicado el día anterior (“Decreto”), por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Esta reforma a la Ley Federal del Trabajo (“LFT”) fue motivada por la necesidad de modernizar el régimen jurídico laboral existente en México, con el propósito de crear condiciones de certeza jurídica para los patrones en sus relaciones laborales y a la vez salvaguardar los legítimos intereses de los trabajadores a su servicio. La reforma a la LFT incluye modificaciones a los regímenes de contratación individual; la subcontratación de personal; el marco procesal que rige los diferentes procedimientos que se pueden seguir ante las autoridades laborales; la organización y procedimientos internos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, de manera muy importante, recoge e incorpora conceptos de derechos humanos y de dignidad en el trabajo, mismos que ya se encontraban garantizados en otros cuerpos legales, como son la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y diversos tratados internacionales de los que México es parte.

Esta nota tiene como propósito el hacer énfasis en aquellos temas que interesan y afectan mayormente a las empresas con trabajadores a su servicio. Por lo anterior, no abundamos en aquellos cambios a la LFT que afectan a las autoridades laborales y tampoco en aquellos cambios de índole eminentemente técnico-procesal que atañen principalmente a los abogados especialistas en la materia.

Estos cambios a la LFT pueden sintetizarse de la siguiente manera:

Trabajo Digno

La reforma establece a lo largo de toda la LFT, conceptos relacionados con la obligación del patrón de respetar la dignidad de los trabajadores, evitar la discriminación en cualquiera de sus formas y respetar la igualdad de género, entre los cuales cabe destacar los siguientes:

- Se adicionó un nuevo párrafo al artículo 2, en el cual se define el concepto de Trabajo Digno, siendo esta definición acorde con los lineamientos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo en su Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización

El contenido de esta circular es propiedad de Miranda & Estavillo, S.C., y se encuentra protegido por las leyes en materia de derechos de autor, por lo su reproducción total o parcial no se podrá llevar a cabo sin la autorización previa de su propietario. Este material ha sido elaborado solamente para fines informativos y no constituye la emisión de una opinión legal, por lo que no se deberá de entender como una propuesta o sugerencia de actuar en base a la información aquí contenida. Si requiere mayor información o asesoría para un caso particular relacionado al tema que se trata en esta circular, agradeceremos ponerse en contacto respecto del tema con los abogados de la firma.



Equitativa, emitida con fecha 10 de junio de 2008 en Ginebra, Suiza: *“Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.”*

- Se añadió un nuevo párrafo al artículo 3, relacionado con la prohibición de la discriminación: *“No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana”.*
- Se ha incluido un nuevo artículo 3 BIS, en el cual se definen los conceptos de Hostigamiento y Acoso Sexual, pues estos se han convertido en nuevas causales de rescisión tanto para el trabajador como para el patrón: *“Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.*

Contratación Individual

Se reforma y adiciona el artículo 35 de la LFT para incluir nuevos esquemas de contratación individual, que incluyen:

(a) Contratos de Trabajo con Período de Prueba. Esta nueva modalidad para los Contratos Individuales de Trabajo por Tiempo Indeterminado o por Tiempo Determinado con una duración superior a 180 días, permite a los patrones verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. La duración del período de prueba es de 30 días, pudiéndose extender hasta 180 días sólo 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 de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Si a la conclusión del período de prueba el trabajador no acreditare cumplir con los requisitos antes mencionados, se

El contenido de esta circular es propiedad de Miranda & Estavillo, S.C., y se encuentra protegido por las leyes en materia de derechos de autor, por lo su reproducción total o parcial no se podrá llevar a cabo sin la autorización previa de su propietario. Este material ha sido elaborado solamente para fines informativos y no constituye la emisión de una opinión legal, por lo que no se deberá de entender como una propuesta o sugerencia de actuar en base a la información aquí contenida. Si requiere mayor información o asesoría para un caso particular relacionado al tema que se trata en esta circular, agradeceremos ponerse en contacto respecto del tema con los abogados de la firma.



podrá dar por terminada la relación del trabajo sin necesidad de que el patrón cubra una indemnización al trabajador.

(b) Contratos de Trabajo para Capacitación Inicial. Esta nueva modalidad permite a los patrones contratar trabajadores con el fin de que adquieran los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vayan a ser contratados. La duración del período de capacitación será un máximo de tres meses o, en su caso, hasta de seis meses sólo 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 de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Al igual que en la modalidad arriba descrita, si a la conclusión de la capacitación el trabajador no acreditare competencia, se podrá dar por terminada la relación del trabajo sin necesidad de que el patrón cubra una indemnización al trabajador.

(c) Contratos de Trabajo de Temporada. Esta modalidad permite a los patrones contratar trabajadores 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.

(d) Contratos de Trabajo por Hora. Esta modalidad, previamente existente pero no específicamente regulada, permite a los patrones y a los trabajadores convenir un monto de salario por hora, siempre que se trate de un salario remunerador, no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores. En cualquier caso, el salario por día que perciba un trabajador contratado bajo esta modalidad no podrá ser inferior a un Salario Mínimo General Vigente en el área de que se trate.

Cabe señalar que en los casos de las modalidades de Período de Prueba y Capacitación Inicial descritas en los incisos (a) y (b) *supra*, los trabajadores gozarán de salario y prestaciones iguales al resto de los trabajadores y deberán contar con seguridad social. Asimismo, estos esquemas de contratación deben constar por escrito, son improrrogables y no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva, ni en más de una ocasión. La contravención a estas limitaciones tiene como consecuencia que la relación de trabajo se entienda por tiempo indeterminado.

Para el caso de terminación de la relación de trabajo cuando se han establecido las modalidades de Período de Prueba o de Capacitación Inicial, la reforma a la LFT señala que la terminación será a juicio del patrón, pero tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

El contenido de esta circular es propiedad de Miranda & Estavillo, S.C., y se encuentra protegido por las leyes en materia de derechos de autor, por lo su reproducción total o parcial no se podrá llevar a cabo sin la autorización previa de su propietario. Este material ha sido elaborado solamente para fines informativos y no constituye la emisión de una opinión legal, por lo que no se deberá de entender como una propuesta o sugerencia de actuar en base a la información aquí contenida. Si requiere mayor información o asesoría para un caso particular relacionado al tema que se trata en esta circular, agradeceremos ponerse en contacto respecto del tema con los abogados de la firma.



Trabajo en Régimen de Subcontratación (outsourcing)

Se adicionan a la LFT nuevos artículos, del 15-A al 15-D en los cuales se regula de manera específica el esquema de prestación de servicios de personal, definiendo el concepto de Régimen en Subcontratación como aquel por medio del cual un patrón denominado *contratista* ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un *contratante* (la beneficiaria de los servicios proporcionados por personal de terceros), persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

En términos de la reforma, este tipo de trabajo debe cumplir con las siguientes tres condiciones:

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

La consecuencia inmediata de no cumplir con las tres condiciones, es que el contratante se considerará patrón para todos los efectos de la LFT.

Dentro del mismo apartado modificado, se establecen otras nuevas limitaciones al Régimen en Subcontratación que son las siguientes:

- (i) El Contrato respectivo de prestación de servicios bajo este régimen, deberá constar por escrito y;
- (ii) La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato, de que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores y, asimismo, deberá cerciorarse de manera permanente que la empresa contratista cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.

Finalmente, se señala que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales y, a quien utilice este régimen de forma dolosa, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general para el Distrito Federal (lo que representa un importe de \$15,582.50 pesos hasta \$311,650.00 pesos, considerando un salario mínimo diario de \$62.33 pesos).

El contenido de esta circular es propiedad de Miranda & Estavillo, S.C., y se encuentra protegido por las leyes en materia de derechos de autor, por lo su reproducción total o parcial no se podrá llevar a cabo sin la autorización previa de su propietario. Este material ha sido elaborado solamente para fines informativos y no constituye la emisión de una opinión legal, por lo que no se deberá de entender como una propuesta o sugerencia de actuar en base a la información aquí contenida. Si requiere mayor información o asesoría para un caso particular relacionado al tema que se trata en esta circular, agradeceremos ponerse en contacto respecto del tema con los abogados de la firma.



Trabajos Especiales

En la reforma a la LFT se han incluido modificaciones a apartados que regulan ciertos trabajos especiales y otros que regulan a grupos de trabajadores vulnerables; entre estas modificaciones destacan las siguientes:

-Se reforma el segundo párrafo del artículo 311, para establecer la posibilidad de que los trabajadores realicen trabajo a domicilio utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

-Se reforman diversos artículos del Capítulo VIII del Título Sexto de la LFT relativo a Trabajadores del Campo, estableciendo nuevas obligaciones especiales para los patrones, encaminadas a garantizar a sus trabajadores condiciones de salubridad, seguridad, educación y habitación.

-Se adiciona al Título Sexto de la LFT un nuevo Capítulo XIII Bis, denominado "De los Trabajos en Minas", por el cual se regula este tipo de trabajos, estableciendo igualmente una serie de obligaciones para los patrones que ejecuten esta clase de trabajos y otorgando nuevos derechos a estos trabajadores, relacionados principalmente con la seguridad en su trabajo.

-Se reforma el artículo 28, relacionado con la prestación de trabajos en el extranjero por parte de trabajadores mexicanos contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se regule por la LFT, facilitando el trámite que deben seguir los patrones ante las autoridades del trabajo cuando sus trabajadores se ubiquen en este supuesto, destacando la eliminación del requisito de fianza. Asimismo se adiciona un nuevo artículo, el 28-Bis, en el cual se establecen los mecanismos de autorización en casos de contratación derivada de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, y se establecen las condiciones que deben regir esas relaciones de trabajo y que consisten en reglas generales para salvaguardar los derechos de estos trabajadores.

-Se reforma el Título Quinto, del Trabajo de las Mujeres, modificando la Fracción II del artículo 170, para permitir que las madres trabajadoras puedan transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En este mismo artículo se otorga a las madres trabajadoras el derecho a disfrutar de un descanso de seis semanas con goce de sueldo en caso de adopción de un infante, y se permite la reducción de la jornada de trabajo en una hora durante el período de lactancia, hasta por un plazo de seis meses.

-Se reforma el Título Quinto Bis, que versa sobre el Trabajo de los Menores, definiendo las labores peligrosas en las cuales los menores no podrán participar. Sobresale en las reformas a este capítulo la inclusión de dos nuevas disposiciones, que establecen la prohibición del trabajo infantil cuando este se realice fuera del círculo familiar y la obligación de la Secretaría del

El contenido de esta circular es propiedad de Miranda & Estavillo, S.C., y se encuentra protegido por las leyes en materia de derechos de autor, por lo su reproducción total o parcial no se podrá llevar a cabo sin la autorización previa de su propietario. Este material ha sido elaborado solamente para fines informativos y no constituye la emisión de una opinión legal, por lo que no se deberá de entender como una propuesta o sugerencia de actuar en base a la información aquí contenida. Si requiere mayor información o asesoría para un caso particular relacionado al tema que se trata en esta circular, agradeceremos ponerse en contacto respecto del tema con los abogados de la firma.



Trabajo y Previsión Social de desarrollar programas que permitan identificar y erradicar dicho trabajo infantil prohibido.

Reformas al Derecho Procesal del Trabajo

La reforma a la LFT también ha afectado los procedimientos que se llevan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo los más destacados aquellos cambios encaminados a agilizar el trámite o la conclusión de dichos procedimientos:

-Reforma a la fracción XV del artículo 47, estableciendo la posibilidad para el patrón, en casos de rescisión de la relación de trabajo, de dar el aviso correspondiente al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, de manera indistinta. En el último caso se deberá proporcionar a la Junta el último domicilio registrado por el patrón. Asimismo se señala que la prescripción respecto de las acciones que tiene el trabajador contra el despido, no comenzará a correr hasta que el trabajador reciba el aviso de rescisión respectivo.

En cualquier caso, el aviso deberá ser por escrito y en el mismo se deberá referir claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron dichas conductas.

-Reforma a los artículos 47 y 51, estableciendo como nuevas causas de rescisión tanto para el patrón como para el trabajador, los actos de hostigamiento y acoso sexual. Asimismo se establece como nueva causa de rescisión para el patrón, que el trabajador cometa faltas de probidad en contra de clientes y proveedores del patrón. También se establece como nueva causa de rescisión para el trabajador, que el patrón exija al trabajador la realización de actos que atenten contra su dignidad.

-Reforma al artículo 48, limitando los salarios vencidos, que ahora serán computados desde la fecha del despido, pero hasta por un período máximo de doce meses y considerando el salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si al término de los doce meses no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

También en este artículo se establecen multas o sanciones para los abogados de las partes o los funcionarios que realicen actos encaminados a prolongar u obstaculizar la resolución de un juicio laboral.

-Reforma al artículo 875, estableciendo que la audiencia principal en los juicios laborales constará de dos etapas, siendo la primera de Conciliación y la

El contenido de esta circular es propiedad de Miranda & Estavillo, S.C., y se encuentra protegido por las leyes en materia de derechos de autor, por lo su reproducción total o parcial no se podrá llevar a cabo sin la autorización previa de su propietario. Este material ha sido elaborado solamente para fines informativos y no constituye la emisión de una opinión legal, por lo que no se deberá de entender como una propuesta o sugerencia de actuar en base a la información aquí contenida. Si requiere mayor información o asesoría para un caso particular relacionado al tema que se trata en esta circular, agradeceremos ponerse en contacto respecto del tema con los abogados de la firma.



segunda de Demanda y Excepciones. La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desahogará en una siguiente audiencia.

-Reforma al artículo 876, privilegiando la conciliación entre las partes, la cual se podrá realizar en cualquier momento del procedimiento y hasta antes de cerrada la instrucción.

-Reforma al artículo 774, permitiendo ahora a la parte demandada allanarse no solo en todo sino también en parte a las pretensiones de la parte actora.

-Reforma al artículo 776, admitiéndose aquellas pruebas comprendidas en las distintas tecnologías de la información y la comunicación. En todo caso, el oferente deberá proporcionar a la Junta los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo.

-Reforma al artículo 785, estableciendo los requisitos que deben contener los certificados médicos presentados por las partes en caso de incomparecencia de absolventes o testigos previamente citados por la autoridad y facultando a las Juntas para ordenar al Secretario de Acuerdos se traslade al lugar donde se encuentren dichas personas incapacitadas, para que se desahogue la prueba.

-Reforma al artículo 813, admitiéndose que las partes ofrezcan hasta un máximo de cinco testigos por hecho controvertido, pero admitiéndose solamente hasta tres al momento de su desahogo.

-Adición de los artículos 899-A al 899-G, en los cuales se incorpora un nuevo procedimiento especial para la resolución de conflictos individuales en materia de seguridad social.

Nuevas Obligaciones para los Patrones

A lo largo de la reforma se han fincado a los patrones nuevas obligaciones de diferente naturaleza, entre las cuales las más destacadas son:

-Se otorga el derecho a permisos por paternidad a los hombres hasta por cinco días con goce de salario, en caso de nacimiento o adopción de sus hijos.

-Las empresas con más de 50 trabajadores deberán adecuar sus instalaciones para permitir el acceso a personas con discapacidad. Los Artículos Transitorios del Decreto establecen un plazo de tres años para el cumplimiento de esta obligación.

-En las empresas que tengan más de 50 trabajadores, se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. Para el

El contenido de esta circular es propiedad de Miranda & Estavillo, S.C., y se encuentra protegido por las leyes en materia de derechos de autor, por lo su reproducción total o parcial no se podrá llevar a cabo sin la autorización previa de su propietario. Este material ha sido elaborado solamente para fines informativos y no constituye la emisión de una opinión legal, por lo que no se deberá de entender como una propuesta o sugerencia de actuar en base a la información aquí contenida. Si requiere mayor información o asesoría para un caso particular relacionado al tema que se trata en esta circular, agradeceremos ponerse en contacto respecto del tema con los abogados de la firma.



caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía las dotarán de programas de capacitación adecuados a sus necesidades.

-En los contratos individuales de trabajo, además de los requisitos ya establecidos en el artículo 25 de la LFT, los patrones deberán incluir el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y la Clave Única de Registro de Población (CURP) de los trabajadores.

-Los patrones deberán recabar el consentimiento de los trabajadores para pagar su salario por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Asimismo deberán cubrir cualquier costo que esto genere a los trabajadores.

-Los patrones deberán inscribir sus empresas ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT).

-Cuando exista una Pensión Alimenticia a cargo de algún trabajador, fijada por un juez competente, se deberá dar aviso a dicho juez cuando el trabajador deje de prestar sus servicios para el patrón.

-Se deberán fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro de los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa.

-Se deberá cumplir con las disposiciones que fije la autoridad competente en caso de emergencia sanitaria, y el patrón estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Para Mayor Información

Si usted requiere información adicional en relación con la reforma laboral, favor de contactar a cualquiera de los abogados en la firma con quienes normalmente está en contacto.

El contenido de esta circular es propiedad de Miranda & Estavillo, S.C., y se encuentra protegido por las leyes en materia de derechos de autor, por lo su reproducción total o parcial no se podrá llevar a cabo sin la autorización previa de su propietario. Este material ha sido elaborado solamente para fines informativos y no constituye la emisión de una opinión legal, por lo que no se deberá de entender como una propuesta o sugerencia de actuar en base a la información aquí contenida. Si requiere mayor información o asesoría para un caso particular relacionado al tema que se trata en esta circular, agradeceremos ponerse en contacto respecto del tema con los abogados de la firma.