

Reforma a la Ley Federal del Trabajo

Temario:

Conceptos Relevantes (entre otros):

- Derechos Humanos en el trabajo
- Nuevas formas de contratación
- Obligaciones y prohibiciones a los patronos
- Modalidades del salario
- Subcontratación y participación de utilidades
- Rescisión, salarios caídos, indemnización y prescripción
- Aspectos procesales y sanciones
- Aspectos colectivos / sindicales
- Recomendaciones generales

Derechos humanos en el Trabajo

Derechos humanos en el trabajo

Reforma artículo 1º Constitucional (10 de junio de 2011)

Interpretación

Exposición de motivos

Trabajo decente, no discriminación, diversidad e inclusión

La reforma incorpora:

- El concepto de trabajo digno y decente.
- Prohíbe cualquier tipo de discriminación por origen étnico o nacional, de género, edad, condición de salud, discapacidad, condición migratoria, estado civil, religión, preferencia sexual y cualquier otro.

Procesos de selección y contratación.

Trabajo decente, no discriminación, diversidad e inclusión

– Definiciones de hostigamiento y acoso sexual

| Diferencias entre hostigamiento y acoso sexual | |
|--|---|
| Hostigamiento Sexual | Acoso Sexual |
| Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima | No existe subordinación |
| Se realiza en el ámbito laboral | En cualquier espacio |
| <i>Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.</i> | <i>Hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.</i> |

- **Causal de rescisión para el patrón y el trabajador**
- **Motivo de sanción**

Nuevas formas de contratación

Nuevas formas de contratación

Se mantienen los contratos por tiempo determinado, hora determinada y tiempo indeterminado.

Nuevas formas de contratación:

Período de prueba:

- 30 días
- Hasta 180 días adicionales (improrrogables) en caso de puestos de dirección, gerenciales y empleados con funciones de dirección o administración de carácter general
- No simultáneos ni sucesivos
- Terminación del período de prueba
- Comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento y co-gestión
- Aspectos migratorios

Nuevas formas de contratación

Contrato de capacitación inicial:

- 3 meses (regla general)
- 6 meses. En puestos de dirección, gerenciales y empleados con funciones de dirección o administración de carácter general
- Terminación de la relación de trabajo
- Comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento
- Improrrogables
- No simultáneos ni sucesivos

Nuevas formas de contratación

Contrato por temporada:

- Las relaciones de trabajo son continuas, por regla general, pero podrán pactarse:
 - Labores discontinuas
 - Labores fijas y periódicas
 - Carácter discontinuo
 - Que no exijan la prestación de servicio toda la semana, mes o año
 - Terminación

Obligaciones y prohibiciones patronales

Obligaciones

- La instalación y operación de los centros de trabajo deberán cumplir con las normas oficiales Mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente
- Empresas con mas de 50 trabajadores deberán de contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de personas con discapacidad
- Deberan contar con medicamentos y materiales de curacion indispensables para prestar primeros auxilios
- Fijar en lugar visible las normas oficiales de seguridad, salud y medio ambiente
- Fijar en lugar visible el texto integro del o los contratos colectivos de trabajo
- Hacer las deducciones y pagos de pension alimenticia

Obligaciones y prohibiciones patronales

- Afiliación al INFONACOT
- Otorgar permisos de paternidad de 5 días laborables con goce de sueldo por nacimiento de hijo o adopción

Prohibiciones

- Discriminación al momento de la contratación
- Intervenir en el régimen interno del sindicato
- Realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento, acoso sexual o inmorales en los lugares de trabajo
- Solicitar certificados médicos de no embarazo para ingreso, permanencia o ascenso en el empleo
- Coaccionar o despedir a una trabajadora por embarazo, cambio de estado civil o cuidado de hijos menores

Modalidades del salario

Modalidades al salario

- Pago por hora
 - Se regula el pago por hora estableciéndose que no podrá ser inferior al salario mínimo por jornada legal.
- Pago bancario
 - Se autoriza el pago del salario mediante cualquier medio electrónico. Los gastos del depósito y administración de la cuenta corren a cargo del patron
- Pensiones alimentarias

Nuevo régimen de subcontratación y participación de utilidades

Subcontratación

- Se regula la subcontratación interna y externa, definiéndose como:

“El trabajo en régimen de subcontratación es por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, 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”.

Subcontratación

- El trabajo contratado por subcontratación:
 - No deberá abarcar la totalidad de las actividades iguales o similares en su totalidad que se desarrollen en el centro de trabajo
 - Deberá justificarse el carácter especializado
 - No puede comprender tareas iguales o similares a las que realiza el resto de los trabajadores
- De no cumplirse con todos los requisitos el beneficiario de los servicios será considerado patrón

Subcontratación

- Otros aspectos relativos al régimen de subcontratación:
 - El subcontratista deberá cumplir las disposiciones en materia de seguridad y medio ambiente
 - El contratante debe cerciorarse del cumplimiento de las obligaciones en IMSS, INFONAVIT, medio ambiente. (Se puede cumplir mediante una unidad de verificación).
 - El contrato debe ser por escrito
 - No se permite la subcontratación por transferencia “deliberada”
 - Se establece una sanción de 250 a 5 mil veces del salario mínimo por incumplimiento de algunas normas de la subcontratación

Subcontratación / Participación de Utilidades

Independientemente de las reglas actuales de PTU se incorpora nuevo precepto:

Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades

Subcontratación

Es recomendable revisar lo siguiente:

- Estructura actual con empresas de servicios (insourcing) y empresas de outsourcing
- Contratos intercompañías (internas)
- Contratos con las empresas de outsourcing (tercerización)
- Contratos con las empresas de servicios específicos
- Estructura corporativa
- Objetos sociales
- Actividades preponderantes
- Estructura de personal y flujos con las empresas de servicios y outsourcing
- Registro ante el IMSS (formato PS1)
- Establecimientos

Rescisión, salarios
caídos y prescripción

Proceso de terminación y causas de rescisión

- Aviso de despido
 - Notificación por la Junta
 - Inicia término de prescripción a partir de la fecha de entrega personal del aviso
- Nuevas causas de rescisión
 - Hostigamiento y/o acoso sexual
 - Malos tratamientos en contra de clientes y proveedores del patrón
 - Falta de requisitos formales para la prestación del servicio.
 - Se incorpora el hostigamiento y/o acoso sexual en contra del patrón

Cálculo de indemnización y prescripción

– Cálculo de indemnización y salarios caídos

- El cálculo debe hacerse en base al salario del día de pago.

– Prescripción

- La prescripción empieza a correr a partir de la fecha en que es notificado directamente el trabajador del despido por rescisión.

Salarios caídos, cálculo de liquidación y prescripción

– Salarios Caídos

- Se limita a un período máximo de 12 meses el monto del pago
- Posteriormente a 12 meses se genera un interés del 2% mensual sobre el importe de hasta 15 meses del salario, capitalizables al momento del pago.

Aspectos procesales y sanciones

Aspectos procesales

- Procedimientos laborales
 - Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se divide en:
 - Audiencia de conciliación demanda y excepciones
 - Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas
- Alegatos
- Pruebas pendientes (apercibimiento para celeridad procesal)
- Nuevas reglas en desahogo de pruebas

Aspectos procesales

- Conflictos individuales de Seguridad Social
 - Se simplifica el procedimiento para reclamar el otorgamiento de:
 - Prestaciones en dinero o en especie a cargo del IMSS del INFONAVIT
 - Se simplifica el procedimiento para solicitar la devolución de fondos para el retiro de vivienda de las Afores
 - El reclamo de beneficios en materia de Seguridad Social que contengan los Contratos Colectivos de Trabajo

Aspectos procesales

- Conflictos individuales de Seguridad Social
 - Los organismos de Seguridad Social estarán obligados a exhibir los documentos que desvirtúen los hechos manifestados por el trabajador y, en caso de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos manifestados por el promovente.

Sanciones

Se establece un sistema nuevo de sanciones derivadas de incumplimiento de la LFT de 3 hasta 5 mil salarios mínimos generales

Exceder la jornada de trabajo

Violación en materia de trabajo de menores

Incumplimiento de Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente

No respetar los períodos vacacionales

Cometer o permitir actos de discriminación, acoso sexual u hostigamiento

Sanciones

Para el caso de transferencia deliberada de los trabajadores al régimen de subcontratación con el objeto de disminuir derechos laborales, se establece una sanción de 250 a 5 mil veces del salario mínimo general.

Sanciones

- En caso de reincidencia se duplica la multa que haya impuesta anteriormente.
- Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los afectados.
- Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas de manera independiente.

Aspectos colectivos

Aspectos colectivos

Estatutos:

- Procedimiento de elección de directiva y número de miembros
- Libre ejercicio de voto con las modalidades que defina la asamblea general
 - Votación económica directa
 - Votación indirecta
 - Votación directa y secreta

Aspectos colectivos

- Rendición de cuentas:
 - Periodicidad
 - Información a minorías
 - Resolución de controversias
 - Revisión contable y financiera

Recomendaciones

El caso particular de cada empresa

- Determinación de acciones futuras derivadas de la Reforma respecto de algunos aspectos importantes:
 - Impacto de las modalidades de contratación en sus aspectos de contrato de prueba, capacitación y por temporada.
 - Revisión de estructura actual de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento para su modificación a Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento
 - Revisión de estructura de trabajadores expatriados de cada empresa México al extranjero
 - Impacto de la disposición relativa al trabajo por hora
 - Trabajo de agentes de comercio y representantes de ventas

El caso particular de cada empresa

- Revisión de políticas de no discriminación, acoso u hostigamiento sexual, trabajo de mujeres en estado de gravidez entre otras.
- Revisión de políticas de los periodos pre y post natal así como permiso al padre en el caso de adopción
- Revisión de políticas respecto al trabajo de menores
- Revisión de procedimientos de terminación y rescisión de relación de trabajo
- Aspectos sindicales generales. Cláusula de exclusión
- Medios probatorios
- Audiencia inicial