



ASPECTOS RELEVANTES DE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo, promulgadas el 29 de noviembre de 2012 y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, ubican a este dispositivo legal y lo hacen congruente con los postulados de la Organización Internacional del Trabajo, principalmente, con las tendencias actuales de transparencia, rendición de cuentas, mayor respeto a los derechos laborales y de la organización social de los trabajadores, como lo demanda el artículo 123 de Constitución que en sus primeras frases determina:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.”

Esto fue producto de las coyunturas políticas que se presentaron al final del mandato de un Presidente al cual ya no le afectaba el costo político de la medida y que al Presidente entrante le otorgaba una posibilidad para sin desgastar su capital político ni tener que incumplir los compromisos propios o de su partido, achacarle la responsabilidad y autoría a un Mandatario de un partido político rival.

El Presidente de la República, licenciado Felipe Calderón Hinojosa, para efectos de la iniciativa que presentó el 1º de septiembre de 2012 a la Cámara de Diputados para reformar la Ley Federal del Trabajo, hizo uso de las nuevas facultades que le confiere al Poder Ejecutivo el artículo 71 de la Constitución, que se modificó para incorporar la figura jurídica de la **iniciativa preferente**, reforma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 9 de agosto de 2012.

No obstante, recibimos con beneplácito las enmiendas, que aun cuando no son suficientes conforme al entorno mundial de competencia feroz que demandan nuevas formas y procesos de trabajo enfocadas a mayor productividad, también, desafortunadamente, son omisas a la necesidad de hacerle justicia a los trabajadores mexicanos, quienes son los que han financiado las crisis financieras que hemos padecido, afortunadamente, ya no tan graves ni recurrentes en los últimos quince años, empobreciéndoles constantemente con el demérito en el poder adquisitivo de sus salarios, ya que ni el Poder Ejecutivo ni el Poder Legislativo y extrañamente y sin justificación, ni las centrales y organizaciones sindicales promovieron disposiciones que buscaran mejorar los salarios, estas últimas se enfocaron a defender sus cotos de poder y a la opacidad de las grandes fortunas que constituyen las cuotas de los trabajadores .

La vigencia de las Reformas inicia el 1° de diciembre de 2012.

A continuación repasamos las reformas que consideramos más relevantes por ser de uso más común y general.

Trabajo digno o decente.

Se define que trabajo digno o decente, acorde a lo considerado por la Organización Internacional del Trabajo, aquél en el que:

Se respeta plenamente la dignidad humana.

No distingue ni discrimina 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 guarda respeto irrestricto a los derechos colectivos, tales como la libertad de asociación, autonomía, derecho de huelga y la contratación colectiva.

Trabajo bajo el régimen de subcontratación (outsourcing)

Define a este régimen a 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*, quien fija las tareas del contratista y lo supervisa en la ejecución de los servicios u obras contratadas.

El contrato forzosamente debe celebrarse por escrito.

Se le condiciona a:

No podrá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.

Debe justificarse por su carácter especializado.

No deberán ejecutar tareas iguales o similares a las que efectúan los trabajadores directos del contratante.

Si no se cumplen estas condiciones, el *contratante* se considerará patrón para todos los efectos laborales, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

El *contratante* deberá cerciorarse 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. Para este efecto se podrá cumplir a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada.

Será nula la subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la *contratante* a la *contratista* con el fin de disminuir derechos laborales. Además se impondrán multas que van de 250 a 5000 veces de salario mínimo.

Periodos de contratos a prueba o de capacitación inicial cuando las relaciones de trabajo son por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días.

Los contratos de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días podrán estar sujetos a prueba o a capacitación inicial, debiendo constar por escrito esta condición y garantizar los derechos de seguridad social del trabajador.

El periodo de prueba no podrá exceder de treinta días, improrrogables, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos para desarrollar el trabajo que se solicita. Se podrá extender hasta ciento ochenta días cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales o quienes ejerzan funciones de dirección o administración o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

La relación de trabajo para capacitación inicial es aquella en la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, con el fin de adquirir los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado. La vigencia no podrá ser mayor a tres meses y se podrá extender hasta ciento ochenta días cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales o quienes ejerzan funciones de dirección o administración o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados, en ambos casos los periodos son improrrogables.

Plazo máximo para el pago de salarios caídos.

Para evitar que los juicios laborales en los que se reclame la reinstalación del trabajador se prolonguen durante muchos años, en algunos casos poniendo en riesgo la fuente de trabajo, se establece como límite para el pago de salarios vencidos a un periodo máximo de doce meses o antes si ocurriera el fallecimiento del trabajador.

Si al vencerse el plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador intereses a razón del 2% mensual, sobre el importe de quince meses de salario, capitalizables al momento del pago.

La ley no establece el periodo en que se computarán los intereses, dejándolo a la interpretación que mejor convenga a las partes y convirtiéndose en fuente de disputa y lógicamente de litigios adicionales. Es nuestro punto de vista que el computo de los intereses iniciará a partir de que se cumpla el periodo de doce meses.

También se prevé sanciones para los litigantes, abogado o representantes que en forma notoriamente improcedente busque prolongar, dilatar u obstaculizar la sentencia o resolución de un juicio laboral. La multa será de 100 a 1000 veces el salario mínimo general. Si el responsable es un servidor público la sanción será la suspensión hasta de noventa días sin pago de salario, en caso de reincidencia será destituido.

Salarios por unidad de tiempo (salario por hora).

En los contratos de esta índole se deberá establecer específicamente esa naturaleza, podrán trabajador y patrón convenir el monto del salario, siempre que se trate de un salario remunerador, sin que sea inferior al que corresponda a una jornada diaria, respetándose los derechos laborales y de seguridad social del trabajador.

Participación en las utilidades de la empresa

Todos los trabajadores del establecimiento de una empresa, aun cuando sean subcontratados, forman parte de ella para efectos de la participación en las utilidades.

Instalaciones adecuadas para el desarrollo de actividades de personas con discapacidad.

Los centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores deberán contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

Los patrones que actualmente estén en operaciones tendrán un plazo de treinta y seis meses, periodo que vence el 1 de diciembre de 2015, para realizar la adecuaciones del centro de trabajo.

Afiliación de los patrones al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).

Para que los trabajadores sean sujetos de crédito otorgado por el FONACOT, los patrones deberán afiliarse a este instituto.

Los patrones que actualmente estén en operaciones el plazo máximo para cumplir con esta obligación es de doce meses, venciendo el 1 de diciembre de 2013.

Permiso por paternidad.

Se deberá otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos o en el caso de la adopción de un infante.

Ampliación y cambios en los periodos de descanso por embarazo, parto o adopción.

La trabajadora podrá solicitar que se le transfieran hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo, debiendo contar con autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón.

En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto.

También para la prórroga se considera que el salario que perciban será íntegro.

En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

Consideramos que se debe modificar la Ley del Seguro Social para incorporar en ella estas nuevas disposiciones.

Comisionistas son trabajadores

Llama la atención el hecho de que sin que hubiera ninguna modificación al respecto este artículo se incorpore en el decreto que contiene las reformas, reiterando que los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Trabajos en el domicilio del trabajador

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Indemnización en caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo

Se incrementa en forma desproporcionada, casi 700%, la indemnización por muerte de un trabajador por riesgo de trabajo, incrementándose de 730 días de salario a 5,000 días de salario, teniendo como tope el doble del salario mínimo.

Se incrementan en un 25% en caso de falta inexcusable del patrón.

Consideramos que esta indemnización causará múltiples litigios ya que por su excesivo monto podría ser impagable y llevar a la ruina a empresas de tamaño de pequeña, micro o mediana.

También es nuestro punto de vista que la Ley del Seguro Social deberá modificarse y que la reacción del IMSS podría ser el pretender incrementar las cuotas correspondientes, siendo deseable que también le hiciera concesiones a quienes implementan medidas para atenuar o evitar los riesgos de trabajo .

Multas

El incremento en las multas lo consideramos descomunal, tal como se presenta a continuación en los casos que opinamos son mas frecuentes:

Por no respetar los límites de la jornada laboral, los días de descanso y no otorgar vacaciones, de 50 a 250 salarios mínimos.

Por violaciones en el reparto de utilidades de 250 a 5000 salarios mínimos.

Por no cumplir con las normas de capacitación y adiestramiento de 250 a 5000 salarios mínimos.

Por no observar las normas de seguridad e higiene para prevenir los riesgos de trabajo de 250 a 5000 salarios mínimos.

Por emplear trabajadores menores de 14 años de edad, prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 salarios mínimos.

Reiteramos, no hubo modificación ni reforma alguna en el sentido de que la Ley Federal del Trabajo promoviera mejores remuneraciones para los trabajadores, asignatura que queda pendiente y que consideramos que actualmente no hay voluntad política ni las condiciones sociales o económicas para que se superara el constante deterioro del poder adquisitivo del salario de los trabajadores, que son quienes han financiado, en gran parte, los problemas económicos que nos aquejan y que se iniciaron en aquel sábado negro del 31 de agosto de 1976.

Febrero de 2013.