



Seguridad Jurídica para tú empresa

NEWS LETTER




NEWSLETTER

“REFORMAS A LA LEY LABORAL”



El pasado día 13 de Noviembre del 2012, el Senado de la República Mexicana, aprobó en mayoría el proyecto referente a más de 200 modificaciones a los 1,010 artículos que conforman la **Ley Federal del Trabajo**, se añadirán 100 y se abrogarán 50, flexibilizando la manera en la cual se llevarán las relaciones entre las fuerzas del capital y trabajadora, con el presente documento es hacer un pequeño recuento sobre lo acontecido que tenga una mayor importancia y que será no solo de conocimiento sino de aplicación directa sobre los trabajadores, una vez que sea promulgada la reforma por el Presidente de la Republica. Deforest, ha sintetizado un decálogo de los aspectos más relevantes de la reforma, los cuales se muestran comentados a continuación:

1.- Salarios Caídos. Con la reforma se establece como tope que se paguen los salarios de un año, pero después de esos 12 meses, ese pago tendrá un interés mínimo del 2% mensual con un límite de 15 meses de salarios. La persona recibirá lo que resulte de multiplicar por 15 su sueldo y a esa cifra sacarle el 2%. Esto otorga la seguridad que un juicio no podrá exceder en pago sobre dicha prestación a 12 meses de su sueldo, se extinguen los abusos en cuanto a las condenas las que desestabilizaban e inclusive desaparecían fuentes de empleo.

- 
- 2.- Se crea la figura legal del **Outsourcing** en la cual se fortalece una seguridad jurídica al trabajador en cuanto ésta figura refiere, pues la responsabilidad solidaria entre el prestador de servicios y el patrón se reglamenta.
 - 3.- **La contratación a prueba**, los periodos de prueba, contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada. Se dice que con estos modelos "aumentará la creación de empleos". Qué ofertan estos esquemas:
 - Los periodos de prueba no pueden exceder en 30 días y hasta 180, esto último en el caso de mandos medios hacia arriba.
 - En el caso de contrato por capacitación inicial (en el art. 39B), es una especie de pre contrato y determina una capacitación inicial de 3 meses, para puestos en un nivel jerárquico menor a la gerencia, y 6 meses a quien se busque contratar arriba de ese nivel, esto fomenta la competitividad entre los trabajadores que pretenden un puesto laboral, ya que tendrán que demostrar que son aptos, generando una mayor responsabilidad compromiso para cada trabajador.
 - 4.- **Pago por hora.** "Tratándose de salario por unidad de tiempo, el trabajador y el patrón podrán convenir el monto, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate", éste artículo ha sido mal interpretado, pues no es que se pague a 7 pesos la hora, sino que dicho pago no podrá ser inferior al salario mínimo diario, es decir, que no tiene un tope máximo, pero ,

► si un mínimo, pues aunque trabaje 4 horas el trabajador, ganará como un sueldo mínimo por dicho periodo de tiempo laborado.


5.- **Equidad de Género**, elimina la exigencia de certificados de no embarazo, define el hostigamiento y acoso sexual, y establece las licencias de paternidad con goce de sueldo.

6.- **Protección a los menores de edad**, faculta a la autoridad para ordenar el cese inmediato del trabajo de menores de catorce años de edad, fuera del círculo familiar y establece inclusive una sanción penal al responsable.

7.- **Mayor protección de los derechos laborales**, Se define y regula, por primera vez, los derechos de los trabajadores del campo y obliga a su registro ante el IMSS (Los Jornaleros tendrán que estar dados de alta en el IMSS).

8.- **Se termina con el coyotaje** y la simulación jurídica en los litigios laborales, pues se exige a los profesionales de la materia a exhibir sus títulos o cartas de pasante en derecho.

9.- **Seguridad Jurídica laboral**, se agiliza el procedimiento laboral en cuanto a la apertura sindical, esto significa que los contratos colectivos serán públicos y se crea la figura jurídica de un conciliador, persona quien estará única y exclusivamente enfocado a conciliar los conflictos laborales.



10.- Se flexibiliza la manera de terminar la relación laboral cuando no es imputable al patrón, se elimina la notificación de la recisión laboral, ésta será a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje por cualquier manera que juzgue conveniente, y se crea una nueva causal de recisión cuando un trabajador causa afectación a un proveedor o cliente de su patrón.

La síntesis anterior es lo mas relevante de la reforma laboral, pero existe un mayor cambio sobre nuestra legislación laboral, la cual si es deseo de usted conocer, póngase en contacto a nuestros teléfonos o envíenos un e-mail, y nosotros nos pondremos en contacto, para despejar todas las dudas que en cuanto a estos nuevos paradigmas refieren.

Lic. Daniel González Monsiváis