

C O R P U S I U R E

International Associated Firms

A B O G A D O S

Iniciativas de Reforma Laboral

En Febrero de 2009, el secretario del Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano Alarcón, dio a conocer al Congreso de la Unión un documento que fue elaborado con base en las coincidencias a las que llegaron los diferentes partidos políticos, basado en las iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentadas en los últimos once años y que refleja unos 390 cambios a la Ley Federal del Trabajo. Las mencionadas reformas no pretenden trastocar el artículo 123 constitucional, sino únicamente eliminar aspectos que ya son obsoletos, y cambiar otros que se vienen dando en la realidad del mercado laboral pero que no están regulados en la ley.

Se propone crear nuevas modalidades de contratación individual tales como: períodos de prueba, contratos de capacitación inicial y trabajo de temporada, las cuales, tienen como fin romper el círculo vicioso por el que los jóvenes no tienen empleo porque no cuentan con experiencia, y no tienen experiencia porque no les dan una oportunidad de trabajar. Es por ello que se propone agregar al artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo vigente que establece: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado...”, las modalidades de periodo de prueba, trabajo de temporada y capacitación inicial:

- Trabajo por periodo a prueba: La iniciativa pretende establecer un periodo a prueba para las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días con el único fin de verificar que el trabajador cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se le solicita, fijando un límite de 30 días con excepción de los trabajadores que se contraten para puestos de dirección, gerenciales o todas aquellas personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento o desempeñen labores técnicas o profesionales especializadas donde el periodo a prueba puede extenderse hasta 180 días. Al término de dicho periodo, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empleador.
- Contrato de trabajo para capacitación inicial: Se plantea que se trate de un contrato por virtud del cual un trabajador se obligue a prestar sus servicios subordinados, durante un período determinado bajo la dirección y mando del empleador, con el fin de que

TORRE WORLD TRADE CENTER WTC CIUDAD DE MEXICO
MONTECITO # 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES
C .P. 03810 CIUDAD DE MEXICO

WEB PAGE WWW.CORPUSIURE.COM.MX
E-MAIL JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX

CONMUTADOR 90 00 39 00

C O R P U S I U R E

International Associated Firms

A B O G A D O S

adquiera los conocimientos o habilidades necesarias para la actividad para la que vaya a ser contratado. La vigencia del contrato tendrá una duración de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales o demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento o desempeñen labores técnicas o profesionales especializadas. De la misma manera que en el trabajo a prueba, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empleador.

Se establece además la necesidad de que la relación de trabajo que se establezca bajo la modalidad de periodo a prueba o capacitación inicial, conste por escrito; ya que en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.

Los periodos a prueba y de capacitación inicial serán improrrogables y no podrán aplicarse al mismo trabajador de manera simultánea o sucesiva, esto para dar seguridad al trabajador y evitar que se celebren este tipo de contratos de manera subsecuente como una forma de evadir la responsabilidad que pudiera surgir para el patrón. Por esto, se aclara que una vez concluidos los periodos a prueba o de capacitación inicial, si subsiste la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquéllos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

- Trabajo por temporada: Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse 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, mes o año. Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado.

Otros aspectos relevantes de las iniciativas de reforma que se comentan y que vale la pena mencionar son:

- La limitación de los salarios caídos; a partir del día del despido, y hasta los seis meses siguientes, y no hasta que se cumplimente el laudo como lo señala el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente.
- En tratándose de conflictos de Huelga, éstas no podrán prolongarse indefinidamente, pues se propone que si en dos meses, no se ha sometido el

TORRE WORLD TRADE CENTER WTC CIUDAD DE MEXICO
MONTECITO # 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES
C .P. 03810 CIUDAD DE MEXICO

WEB PAGE WWW.CORPUSIURE.COM.MX
E-MAIL JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX

CONMUTADOR 90 00 39 00

C O R P U S I U R E

International Associated Firms

A B O G A D O S

conflicto a conocimiento de la autoridad, el patrón o el tercero perjudicado puedan solicitar se inicie el procedimiento arbitral correspondiente.

- En materia de OUTSOURCING, se propone evitar la simulación de empresas que utilicen esta figura para violar, defraudar o abusar de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, no se pretende desaparecer la figura, prohibir su uso, o plantear la responsabilidad solidaria; pero, sí se plantean sanciones para casos de abuso.

CONCLUSIONES

La presente reforma tiene como objetivo avanzar en el terreno de la productividad de las relaciones laborales, permitiendo a los empleadores una mejor selección de su personal lo que evidentemente se refleja en una mayor competitividad de las empresas. Es decir, esta iniciativa garantiza la seguridad jurídica que requiere la inversión productiva, crea nuevas causales para la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón y pugna por una regulación que se adapte a las circunstancias económicas de nuestro país, que exigen una creación de empleos mayor, que garanticen a los trabajadores un mínimo de condiciones y que permitan la inclusión de los jóvenes en el sector productivo.

Nuestra firma considera que las iniciativas de reforma propuestas en materia laboral deben ser consideradas seriamente por nuestros legisladores para preservar la tranquilidad y buen funcionamiento de las empresas, por ello consideramos fundamental la atención que se preste a las comentadas en este boletín.

CORPUSIURE INTERNATIONAL ASSOCIATED FIRMS pone a sus órdenes, a los Abogados Asociados en materia laboral de esta Firma, para prestarles el servicio de Asesoría con respecto a cualquier problema o duda que pudiera surgir al respecto.

TORRE WORLD TRADE CENTER WTC CIUDAD DE MEXICO
MONTECITO # 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES
C .P. 03810 CIUDAD DE MEXICO
WEB PAGE WWW.CORPUSIURE.COM.MX
E-MAIL JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX
CONMUTADOR 90 00 39 00