

REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

**Análisis crítico comparativo de la reforma
laboral 2012 en relaciones individuales de
trabajo**

Autor: Julieta Fernández Mondragón

**Tesis presentada para obtener el título de:
Maestro en Administración**

**Nombre del asesor:
Lilia Patricia López Vázquez**

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar, organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación "Dr. Silvio Zavala" que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada", se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





UVAQ

M.R.

**UNIVERSIDAD
VASCO DE QUIROGA**

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN

**ANÁLISIS CRÍTICO COMPARATIVO DE LA REFORMA
LABORAL 2012 EN RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTA

JULIETA FERNÁNDEZ MONDRAGÓN

ASESOR

DRA. LILIA PATRICIA LÓPEZ VÁZQUEZ

**CLAVE: 16PSU0015P
ACUERDO: MAES100816**

MORELIA, MICHOACÁN

OCTUBRE 2013

Índice General

Índice de tablas.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I.....	5
PRINCIPIOS GENERALES	5
CAPÍTULO II.....	13
NUEVOS ESQUEMAS DE CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN	13
CAPÍTULO III.....	30
CASOS DE SUSPENSIÓN Y CAUSALES DE RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES	30
CAPÍTULO IV	48
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PATRONALES	48
CAPÍTULO V	57
PRODUCTIVIDAD, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES; Y DERECHOS DE PREFERENCIA Y ANTIGÜEDAD.	57
CAPÍTULO VI	74
SEGURIDAD, HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO.....	74
CAPÍTULO VII	92
JUICIOS LABORALES	92
CAPÍTULO VIII	104
SANCIONES.....	104
CONCLUSIÓN	112
APÉNDICE	117
Bibliografía	124

Índice de tablas

Tabla 1 Duración promedio de un juicio laboral en días naturales.....	40
Tabla 2 Determinación del importe de salarios caídos antes y después de la reforma.	41
Tabla 3 Cálculo para la determinación del pago de salarios e indemnización.....	47
Tabla 4 Tamaño de empresa según el número de trabajadores.	62
Tabla 5 Tabla de Normas Oficiales Mexicanas expedida por la STPS en materia de seguridad y salud en el trabajo.	87
Tabla 6 Cuadro comparativo de sanciones antes y después de la reforma.....	110
Tabla 7 Cuadro resumen de ventajas y desventajas sobre tópicos objetos de reforma. ...	114

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un derecho fundamental para cualquier persona, hombre o mujer. Éste le permite expresarse, desarrollarse y realizarse en muchos aspectos de su vida, además de reconocer su dignidad humana. Desafortunadamente, los cambios económicos, demográficos, así como los avances tecnológicos han transformado la forma de concebir y vivir el trabajo, y si aunado a lo anterior se cuenta con un gobierno incapaz de controlar eventualmente este tipo de acontecimientos, se tendrán como resultado crisis importantes de desempleo y desocupación, afectando por ende y de manera significativa a la clase trabajadora de un país, lo cual puede catapultar o desplomar a cualquier política de Estado (Expansión, 2013).

La Ley Federal del Trabajo como principal protector de las relaciones y los derechos laborales, había permanecido indiferente a la evolución en materia del trabajo, de hecho se veía auténticamente rebasada por las prácticas empresariales que se venían presentando en los últimos años. Su reforma se basa en la necesidad no solo de regular las costumbres y las figuras que se llevaban a cabo en la práctica, sino también como un medio para promover e impulsar la competitividad y productividad de las organizaciones empresariales mexicanas a fin de conseguir un crecimiento económico en el país. Ese es el objetivo principal de la reforma, buscar la competitividad y generar mayor empleo formal (Expansión, 2013).

Después de esperar más de cuarenta años una reforma laboral en México, fue el 01 de diciembre de 2012 el día en que los legisladores, después de varios proyectos y discusiones, tuvieron a bien aprobar el decreto presentado por el entonces presidente de la República, el licenciado Felipe Calderón Hinojosa; en el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Fueron diversos los aspectos que se aprobaron en el decreto de reforma, de los cuales, debido a su importancia e impacto se consideraron como fundamentales para ser analizados y estudiados dentro del presente trabajo de investigación los temas relativos a: la inclusión de la igualdad sustantiva entre los trabajadores frente al patrón, eliminando de esta manera la discriminación contra las mujeres que perjudica y menoscaba el goce y ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito laboral; el establecimiento de las reglas y las condiciones para la prestación de los servicios de outsourcing, ahora denominado trabajo en régimen de subcontratación; el planteamiento de que en caso de que las autoridades competentes determinen la suspensión de labores por declaratoria de contingencia sanitaria, los patrones tendrán la obligación de pagar a sus trabajadores un salario mínimo por cada día de suspensión sin exceder de un mes; en el supuesto de retribución por hora, se agrega a la ley que se podrá determinar el monto de común acuerdo entre patrón y trabajador, siempre que se trate de un salario remunerador y nunca menor al equivalente a una jornada de trabajo; el otorgamiento de licencia por paternidad a los varones

de cinco días laborales con goce de sueldo; la precisión de que la capacitación que impartan las empresas será únicamente para preparar a los trabajadores de nueva contratación interesados en puestos vacantes, mientras que el adiestramiento tendrá como objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los subordinados; la creación de nuevas modalidades de contratación, en donde se destaca de manera importante la controversia de los contratos de capacitación inicial respecto del periodo a prueba; la responsabilidad por parte del patrón de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos de trabajo conforme a las disposiciones contenidas en ley, reglamentos y las normas oficiales mexicanas; el límite en el pago de salarios caídos hasta por un año, generando después de dicho término intereses a favor del demandante; así como el incremento sustancial en el monto de las sanciones a fin de inhibir el incumplimiento de la ley por parte de las organizaciones empresariales.

El presente trabajo de investigación contiene un comparativo de las disposiciones anteriores y nuevas por lo que se refiere a la legislación laboral, además de un análisis detallado con opiniones de especialistas sobre los temas más representativos de la reforma y contenidos dentro de los ocho capítulos de este material. De igual manera, es importante señalar que se realizaron entrevistas personales a trabajadores que desempeñan funciones en áreas fundamentales y que tienen relación directa con algunos de los temas que se tratan en este trabajo, como lo son las oficinas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría General de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado.

Esta investigación se ha desarrollado con la finalidad de constituir y ofrecer al gremio empresarial, a la clase trabajadora y a cualquier persona interesada en la materia; una herramienta sencilla, concreta e indispensable para comprender y aplicar de manera correcta este nuevo reto laboral.

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES

Dentro del Capítulo I, según la estructura de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se encuentran estipulados los primeros artículos de este marco legal, en los cuales, se observan puntos medulares que favorecen de manera importante a la figura del trabajador, pues en ellos se abordan conceptos que anteriormente no estaban contemplados en ley, a pesar, de que en varios países, gracias a las intervenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya se contemplaban aspectos en pro de los derechos fundamentales de los trabajadores, desde hace varios años atrás, como lo es el trabajo digno o decente, la dignidad humana y la exclusión de discriminación por diversas cuestiones; elementos que anteriormente no fueron abordados sino hasta ahora, gracias a la reforma de la LFT.

La mecánica que se empleará para resaltar los cambios que sufrieron los artículos de la norma laboral se resaltarán a manera de cursivas.

Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Trabajo Digno o Decente

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 (LFT, 2012, art. 2).

“Ahora bien, respecto al concepto de discriminación, se puede decir que con esta nueva disposición, la LFT está en armonía con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), recientemente reformado (10 de junio de 2011) el cual prevé la prohibición de la discriminación por las causas definidas” (Expansión, 2013, pág. 4).

Como se puede observar, éste artículo contempla por primera vez el concepto de trabajo digno o decente, el cual anteriormente no lo contemplaba como tal, es decir, textualmente no figuraba, simplemente señalaba, antes de la reforma, que el trabajo exige respeto para la

dignidad humana del trabajador, nada más. La LFT recogió la esencia de lo que la OIT cataloga como trabajo digno o decente, en base a las prioridades que el mismo organismo considero, partiendo del reconocimiento de que “el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumentan las posibilidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas” (1996-2013 Organización Internacional del Trabajo -OIT-).

Por un lado se tiene como elemento importante de adición a este artículo el concepto de trabajo digno o decente, pero por otro tenemos tres aspectos que bien vale la pena señalar: la seguridad social, salario remunerador y capacitación.

En cuanto a seguridad social, la concepción de que cualquier trabajador, o mejor dicho, todo trabajador, independientemente del esquema de contratación bajo el cual este desempeñando actividades o prestando servicios, tendrá derecho y acceso a la seguridad social, es muy importante porque anteriormente, al menos en la LFT, no estaba considerado; ahora, al estar estipulado en ley, los trabajadores podrán demandar el hecho de que su patrón, dado el caso, no le brinde o no le respete este derecho contando con un contrato ciento por ciento legal.

Salario remunerador

El salario remunerador ya era un concepto abordado en la ley reformada, sin embargo dada la importancia, es conveniente resaltar que la ley lo contempla como una condición inseparable del trabajo decente, ya que es vital que una persona cuente con un salario “bien pagado” para cubrir con todas sus necesidades y las de su familia; apegado a lo que estipula la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se tiene que además de que nunca deberá ser inferior al mínimo, “el salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos” (CPEUM, art. 123, fracc. VI).

“Los salarios mínimos que rigen en el país a partir del 1 de enero de 2013 fueron establecidos mediante una resolución emitida por el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el 18 de diciembre de 2012. La resolución fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de diciembre de 2012, respectivamente” (Tríptico emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

Por lo que respecta a lo mencionado en el párrafo anterior, fue precisamente que a inicios de este año 2013 la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), dio a conocer los salarios mínimos generales y profesionales de las dos áreas geográficas que para efectos de la aplicación de estos salarios se ha dividido al país. Los salarios mínimos generales vigentes a partir de 2013 son de \$64.76 para el área geográfica A y de \$61.38 para el área geográfica B. Los salarios mínimos profesionales, de un total de 67 oficios, así como el total de los Estados y

Municipios del país que comprenden ambas áreas geográficas se pueden consultar en las páginas web de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y de la CONASAMI, pues por razones de cantidad y utilidad para efectos del presente trabajo de investigación, resulta poco práctico describirlas y enumerarlas (Tríptico emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en colaboración con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos).

Haciendo mención a lo observado en el numeral 56 Bis de la LFT, se tiene que los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador (LFT, 2012, art. 56 Bis).

“Acorde con el concepto de trabajo decente, debió indicarse en la Ley que la percepción de un salario por la realización de labores conexas o complementarias a la principal, debe ser un hecho y no una posibilidad. No obstante es viable invocar el artículo 18 de la Ley y aplicar la interpretación más favorable para el trabajador” (Expansión, 2013, pág. 4).

Por lo que a la capacitación se refiere, es esta uno de los ejes fundamentales de la reforma laboral, pues es un hecho que se debe brindar una mayor y mejor capacitación a los trabajadores, pero no una que se implemente de vez en cuando, sino una que sea continua para que el patrón pueda contar con trabajadores preparados, actualizados y productivos; en el entendido de que lo anterior traerá como consecuencia una mayor productividad para la empresa reflejada en mayores índices de ganancias. Para mayor entendimiento, se abordará a profundidad este tema en un capítulo independiente más adelante.

Es viable de igual forma hacer mención, aunque no será materia de estudio de la presente tesis, sobre las relaciones colectivas de trabajo, en donde se estipula que el trabajo digno o decente también incluye y reconoce el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva (LFT, 2012, art. 2 tercer párrafo).

Igualdad Sustantiva

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las

mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres (LFT, 2012, art. 2 cuarto párrafo).

*De igual manera, el artículo 56 de la LFT señala, dentro del apartado de condiciones de trabajo en su capítulo I, que las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley. **Véase apéndice en la parte final.***

“Como puede apreciarse la igualdad sustantiva está directamente relacionada con el concepto del trabajo decente – precepto 2- y con lo dispuesto en los numerales 1 y 4 de la Constitución –prohibición de la discriminación por género y el reconocimiento de la igualdad ante la ley del varón y la mujer, respectivamente-. Además, la inserción de este concepto en la Ley Laboral empata con diversas disposiciones de la Ley general para la Igualdad entre Mujeres y Hombre, referentes a la promoción de la igualdad en el trabajo en los procesos productivos y la inclusión de la mujer en el mercado laboral” (Expansión, 2013, pág. 5).

Este artículo hace alusión a las causales por discriminación enunciadas en el artículo 2º; sin embargo es importante señalar que pueden presentarse casos de exclusión en donde un patrón o empleador tendrá todo el derecho de elegir, promocionar o ascender a un trabajador en particular que se distinga de entre los demás, uno o varios, sin cometer forzosamente por ello un acto discriminatorio. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Hostigamiento y Acoso Sexual

Para efectos de la Ley Federal del Trabajo 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 (LFT, 2012, art. 3 Bis).

Anterior a la reforma, la LFT no contemplaba estos conceptos expresamente como tal, únicamente los tenía previstos dentro de causales de rescisión del vínculo laboral; en lo que al hostigamiento se refiere, toma esta conducta como una falta de probidad u honradez por parte del patrón y era causal de rescisión del vínculo laboral sin responsabilidad para el trabajador; y en cuanto al acoso sexual, lo señala como una comisión de actos inmorales por parte del trabajador dentro del establecimiento, causal que desembocaba en la rescisión del vínculo laboral sin responsabilidad para el patrón (Expansión, 2013, pág. 5).

Ya una vez conceptuados dentro de la ley estos términos, se entiende que el hostigamiento se presenta cuando el patrón o alguno de sus representantes ejercen la conducta descrita en el presente artículo contra alguno de sus subordinados; pudiendo ejemplificarse al hostigamiento como un serie de ofensas, maltratos y/o insultos; y por lo que al acoso se refiere, cuando si bien no existe forzosamente una relación de subordinación, se presenta entre pares, es decir, entre trabajadores de una misma jerarquía, una forma de violencia; este acto va de una persona a otra, esta forma de violencia se puede ver representada de diversas formas, las más usuales serían las insinuaciones sexuales, bromas o comentarios de connotación sexual.

Así como en México, existen otros países que desde tiempo atrás se encargaron de regular las conductas relativas al acoso sexual laboral dentro del marco legal respectivo; y partiendo de la necesidad de prevenir y erradicar este tipo de conductas existen instituciones, organizaciones y comisiones, como lo es el caso en España de las Comisiones Obreras Andalucía (CCOO Andalucía); que promueven acciones contra estos comportamientos que a la fecha continúan perjudicando a las personas dentro del ambiente de trabajo y que son contrarios al principio de igualdad entre mujeres y hombres, manifestándose como una forma de violencia que no refleja otra cosa más que la desigualdad y la discriminación por razones de sexo que persisten en el ámbito laboral y social (Instituto Andaluz de la Mujer, 26).

De lo anterior, resulta importante señalar lo que a grandes rasgos menciona la CCOO Andalucía a través de la Guía para prevenir y erradicar el Acoso Sexual y el Acoso Moral por Razón de Sexo, por medio de la Secretaría de la Mujer en España; en cuanto a las definiciones que da de estas conductas y ejemplo de las mismas, y que sin duda pueden servir de base para comparar las que se presentan tanto en México como en diversas partes del mundo, a efecto de comprender con mayor claridad los vicios que pueden romper con un ambiente óptimo de trabajo.

Partiendo de la delimitación de conceptos que toma en cuenta la guía respectiva en base a la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres en España (LOIEMH), se entiende por **acoso sexual** “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en

particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. (Instituto Andaluz de la Mujer, 26).

Ya definido el acoso sexual, se pueden precisar los tipos de acoso y las características principales de este comportamiento.

Tipos de acoso sexual

Chantaje sexual

También conocido como acoso de intercambio es el que se produce por una persona de superior jerarquía – empresario, su representante legal o personal directivo de la empresa, o una persona que, sin serlo, puede influir en las decisiones de un personal jerárquico- e implica que la aceptación o negativa de la víctima a realizar un acto de contenido sexual puede tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada: en el mantenimiento del empleo, la formación o promoción profesional, el salario, etcétera. (Instituto Andaluz de la Mujer, 26)

Como se puede observar el chantaje sexual se presenta forzosamente con la intervención de una persona que tiene un nivel jerárquico alto en la organización o bien que tiene una influencia importante dentro de la misma, en contra de un trabajador (a), en donde esta última se ve claramente en desventaja si no accede, por lo que se refiere a su salario y condiciones de trabajo.

Acoso sexual ambiental

“Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, generar un contexto intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo” (Instituto Andaluz de la Mujer, 26).

El acoso sexual ambiental no se presenta precisamente en una relación de subordinación, se da con mayor frecuencia entre compañeros de trabajo, por lo tanto el trabajador pasivo de estas conductas no ve afectado su salario o condiciones de trabajo, sin embargo se puede ver envuelto en una situación desfavorable e incómoda en el ambiente laboral que afecte su salud, merme su rendimiento y por consiguiente tenga efectos perjudiciales directos en su empleo. Algunos comportamientos que se presentan como formas de acoso sexual ambiental : insinuaciones, bromas, comentarios sobre la vida íntima o la condición sexual, la colocación de posters pornográficos en los centros de trabajo, exhibición de revistas de contenido sexual,

la observación de una trabajadora o trabajador en un espacio reservado como cuartos de baño, vestuarios o probadores, etcétera. (Instituto Andaluz de la Mujer, 26).

Características del acoso sexual en general

- Es una conducta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma.
- La negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza como base para tomar una decisión relacionada con su empleo y sus condiciones laborales.
- Dicha conducta trae como consecuencia la creación de un entorno laboral hostil, intimidatorio o humillante para la víctima.

Tanto el hostigamiento como el acoso sexual están contemplados como causales de rescisión de vínculo laboral con responsabilidad para patrón y trabajador respectivamente, y serán abordados dentro del capítulo de “Nuevas Causales de Suspensión y Rescisión del Trabajo” del presente material.

Ataque a derecho de terceros

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador *que reclame la reinstalación en su empleo* sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, a presentarse nuevamente a sus labores (LFT, 2012, art. 4).

Se precisa, que existe una variación en la redacción del inciso a) de esta primera fracción respecto de la que guardaba la LFT antes de su reforma, la cual decía a la letra como sigue “se atacan los derechos de terceros cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que hubiese sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA)” (LFT, 1970, art. 4, fracc. I, inciso a).

Comparando, se puede observar que tiene mayor sentido y comprensión el inciso reformado, ya que en tanto no concluya el juicio respectivo, el patrón está obligado a garantizarle al

trabajador la fuente de empleo, mientras éste último lo reclame; y aunque no sea reclamado en el presente, para evitar futuros conflictos es mejor que lo deje vacante y dado el momento vuelva a ser ocupado por el trabajador que demanda su reinstalación.

La redacción completa de este artículo, abarca dos fracciones; la primera, hace alusión a los casos o referencias de cuando se dañan los derechos de terceros y la segunda, cuando dichos perjuicios son en contra u ofenden a los derechos de una sociedad. Como la materia de estudio del presente trabajo de tesis es exclusivamente de relaciones individuales de trabajo, se omitirá el contenido de la segunda fracción.

CAPÍTULO II

NUEVOS ESQUEMAS DE CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

Dentro del marco legal de la LFT, en su Capítulo II, Título Segundo, se contemplan las relaciones de trabajo, las cuales pueden ser para obra o tiempo determinado, *por temporada* o por tiempo indeterminado y *en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial*. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado (LFT, 2012, art. 35).

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza (LFT, 2012, art. 36).

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley (LFT, 2012, art. 37).

La presente ley antes de su reforma contemplaba únicamente tres tipos de contratación: por tiempo indeterminado, por tiempo determinado y por obra determinada; destacando como características principales, en cada uno, para su mayor comprensión las siguientes:

- Tiempo indeterminado: es el más usual porque aplica a las labores normales u ordinarias dentro de las organizaciones, las cuales se realizan de manera constante o permanente, dando lugar a lo que se conoce en la práctica empresarial como la “planta” desde el primer día.
- Tiempo determinado: normalmente se emplea para ejecutar tareas que no son normales o permanentes dentro de la empresa y cuya fecha de inicio terminación se sabe anticipadamente. La aplicación de este contrato requiere que se justifique plenamente, siendo los motivos reconocidos por la LFT los siguientes:
 - para substituir temporalmente a otro trabajador, o

- cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, y
- obra determinada: se emplea es el supuesto de tareas que por su propia y especial naturaleza se sabe la fecha de inicio pero no la de su terminación, por lo que concluida la causa que le dio origen a la contratación, el vínculo laboral y sus efectos también cesan (Expansión, 2013, pág. 10).

Haciendo una comparación de lo que menciona el artículo 35 con las tres formas de contratación existentes antes de la reforma, quedan las nuevas formas de contratación reconocidas por la ley y que a partir de su entrada en vigor, en diciembre del año pasado, las cuales pueden ser aplicables por cualquier empresa para regular las relaciones de trabajo que contraten con sus subordinados; en cuanto a saber cuál elegir, dependerá del tipo o giro de la empresa y de las necesidades que ésta tenga.

El artículo 39-A al 39-F, que se menciona a continuación, es un artículo añadido con diversas fracciones, que describe el concepto y la regulación a considerar de las nuevas formas de contratación; el cual a la letra dice como sigue:

Periodo a prueba

En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta 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.

Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón (LFT, 2012, art. 39-A).

“La aplicación de este lapso es utilizado con el propósito de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar los servicios solicitados. El reconocimiento del periodo a prueba dentro de los contratos reconocidos por la LFT permite al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los subordinados en un breve tiempo, y a éstos, apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas” (Expansión, 2013, pág. 11).

No será ninguna novedad que las empresas a partir de que la LFT ha reconocido los periodos a prueba, los comiencen a aplicar, puesto que en la práctica ya lo venían haciendo, prácticamente todo trabajador al iniciar labores en una empresa o con algún patrón está sujeto a prueba, precisamente porque ambas partes requieren conocerse y apreciar si lo que ofrecen es lo que necesitan y lo que estaban buscando, por parte del empleador si el trabajador cumple o no con los requisitos en cuanto a habilidades, conocimientos y actitud; y por parte del empleado, si las actividades o funciones que desempeña en el centro del trabajo son las que él esperaba o para las que está calificado, si se siente libre en el ámbito laboral, si el salario le es remunerador, etcétera.

Capacitación inicial

Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima 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. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón (LFT, 2012, art. 39-B).

Según lo referido en el artículo del párrafo anterior, se necesitará de la acreditación del patrón y de la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento (CMPCA) para que se pueda definir si un trabajador, que haya iniciado

un periodo de prueba o bien una relación de trabajo para capacitación inicial, es apto o está calificado a efectos de que se le otorgue un contrato de trabajo por tiempo indeterminado; únicamente aplicará para aquellas empresas cuyo número de trabajadores exceda de 50, ya que las empresas que no cuenten con este indicativo bastará con la opinión del patrón, puesto que la Ley no obliga a contar con una CMPCA a las pequeñas empresas, tópico que se analizará más adelante, en el capítulo de “Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores”. Ahora bien, si caso contrario, sucediese que el trabajador sí cumple con los requisitos y “pasa” el periodo de prueba o de capacitación inicial y el patrón no lo acredita y no le otorga el contrato de trabajo correspondiente, podrá dar por concluida la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, obligándose éste último a cubrir únicamente el finiquito respectivo (partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional). Véase apéndice al final.

La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador (LFT, 2012, art. 39-C).

Para tener mayor claridad y conocimiento de la manera y los requisitos indispensables que deben contener los contratos de trabajo, en este caso de relaciones individuales, así como de las condiciones generales de los mismos; se enuncian los artículos, en los párrafos siguientes, que contienen dichas disposiciones.

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte (LFT, 2012, art. 24).

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, *Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes* y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, *por temporada, de capacitación inicial* o por tiempo indeterminado y, *en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;*
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón (LFT, 2012, art. 25). **Véase apéndice al final**

El artículo 24 y 25 de la presente Ley, prácticamente no tuvieron modificación alguna con la reforma, a excepción de la I y II fracción; por lo que respecta a la fracción I, las disposiciones anteriores no señalaban como requisito indispensable la especificación del Registro Federal de Contribuyentes ni de la Clave Única de Registro de Población del trabajador; por su parte la fracción II tuvo un añadido, en cuanto a contemplar los casos en que se pudiese presentar una relación de trabajo por capacitación inicial, periodo a prueba, o bien, los casos de actividades por temporada, los cuales fueron reconocidos dentro del margen de la reforma como nuevos esquemas de contratación (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad (LFT, 2012, art. 26).

Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador (LFT. 2012, art. 39-D).

“De acuerdo con la exposición de motivos de la iniciativa de reforma a la LFT, con la incorporación de los contratos de capacitación inicial se generan las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal, permitiendo romper el círculo vicioso en torno a que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y no tienen capacitación porque no cuentan con empleo” (Expansión, 2013, págs. 10,11).

Considerar que las mujeres y los jóvenes, sobre todo los jóvenes estudiantes recién egresados, podrán tener un mayor acceso a oportunidades de trabajo con la inclusión que la Ley ha

hecho de los contratos de capacitación inicial es importante y se podría considerar como una posible ventaja para que efectivamente las personas que se incorporen por primera vez al mercado laboral vayan adquiriendo experiencia y haciendo currículum; “sin embargo (Vargas, 2013, pág. 40) una de las desventajas es que las empresas podrían dar por seis meses un contrato de capacitación inicial y seguir con un periodo de prueba de seis meses, expuso Graciela Bensusan, profesora investigadora UAM Xochimilco”.

Si efectivamente se presentara el caso de que algunas empresas lleven a la práctica el hecho de contratar u ofrecerle a una persona un contrato de capacitación inicial y posterior a éste, con el afán de no contratar definitivamente a ese trabajador y que pueda representar una carga o un costo nominal adicional; ofrecerle uno de periodo a prueba y finalmente darle las gracias al empleado y despedirlo, es razonable considerar que no se estaría cumpliendo con el propósito de que, principalmente, jóvenes y mujeres cuenten con un trabajo, ya que éste sería transitorio e inestable. Sin embargo, explica Álvaro J. Altamirano “sería muy lamentable que un empresario firmara un contrato de capacitación, que pague los costos y que al final no contrate al trabajador; a la empresa no le interesa la rotación del personal ¡Se trata de una práctica muy costosa!, lo que más conviene a un centro de trabajo es la estabilidad entre sus miembros porque se trata de gente capacitada y adiestrada para desarrollar un trabajo”(Staines, 2013, pág. 7).

Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad (LFT, 2012, art. 39-E).

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, el mes o el 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 en cada periodo (LFT, 2012, art. 39-F).

Respecto a lo señalado en el párrafo anterior, cabe señalar que al igual que en el periodo de prueba o de capacitación inicial, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones como lo son el aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional en proporción al tiempo que labore en cada periodo, además de considerar, que al finalizar la temporada, la relación de trabajo quedará suspendida desde esa fecha y hasta el inicio de la siguiente, esta modalidad se mencionará a

detalle más adelante en el capítulo de “Nuevos Casos de Suspensión y Causales de Rescisión”.
Véase apéndice al final.

Trabajo en Régimen de Subcontratación (Outsourcing)

El outsourcing o la subcontratación de servicios de personal no estaba regulada antes de la reforma laboral, sin embargo consideraba como prácticas análogas las que se efectuaban por parte de los intermediarios, las cuales estaban contempladas expresamente en ley como lo señala el artículo 12, artículo que no fue modificado, pues ahora después de la reforma subsiste la figura del intermediario, y a la letra dice lo siguiente:

Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores (LFT, 2012, art.13).

Por lo que hace a estos artículos, se desprenden dos tipos de intermediarios, los que cuentan con elementos propios suficientes para hacer frente a las obligaciones derivadas de las relaciones con sus trabajadores y a los que no. A su vez, se diferencia uno del otro, en cuanto a que el que no tiene elementos propios suficientes, y que solo interviene en la contratación de personal para que otro patrón se beneficie de los servicios prestados, no responde propiamente con los compromisos de la subcontratación pero por su intervención conserva la responsabilidad solidaria como lo señala el párrafo anterior; por lo que se refiere al otro intermediario, es considerado patrón para todos los efectos legales (Padilla, 2013, pág. 59).

Es indispensable que se haga mención acerca de la definición de los intermediarios, porque cuando no existían las reglas bajo las cuales se tenía que desarrollar el outsourcing, se remitía a estos artículos para dar la mejor interpretación posible a esas actividades; sin embargo, ahora que ya es una figura regulada, puede resultar innecesario que se mantengan estos artículos, ya que la figura del intermediario se contrapone a lo dispuesto por el artículo 3 de la ley, el cual señala que el trabajo no es un artículo de comercio; y si se atiende a la definición de que el intermediario es una persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, tendría una connotación de carácter comercial.

En la iniciativa a la reforma de la Ley Federal del Trabajo que se envió por parte del ejecutivo al Congreso de la Unión, se detallaron aspectos claros, sencillos y concretos a considerar para regular las relaciones de trabajo en materia de outsourcing, textos que eran coherentes y

armónicos con otras leyes como la del Seguro Social, y que de no haber tenido modificación, hubiera sido más simple y más clara su aplicación (Padilla, 2013, pág. 62).

En el siguiente párrafo, se muestran las consideraciones generales que el ejecutivo tomo en cuenta en su iniciativa de reforma en materia de outsourcing:

Regular la subcontratación de personal y outsourcing con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Para tal efecto, se define la figura de “subcontratación”; se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; se prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Se señala expresamente que en todo caso los patronos y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores (Hinojosa, 2012, pág. 116).

Sin embargo, al pasar por el filtro de la cámara de diputados y senadores se agregaron cláusulas de condición bajo las cuales se tiene que dar el outsourcing, condiciones que no son claras, son subjetivas y confusas en cuanto a lo que en la práctica se lleva a cabo dentro del outsourcing regular; “éstas condiciones alteran su contenido y convierten a la subcontratación como un perjuicio que debe erradicarse, lo cual es muy grave, porque la consecuencia será trampolín de empresas al extranjero que dejan de ser competitivas” (Padilla, 2013, pág. 62).

Respecto de las condiciones mencionadas en el párrafo anterior, será un punto que se desarrollará más adelante en este mismo capítulo, dentro del subtítulo denominado “Controversias derivadas de las condiciones a cumplir en la subcontratación”.

Definición de trabajo en régimen de subcontratación

El trabajo en régimen de subcontratación es 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, 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 (LFT, 2012, art. 15-A).

“De esta definición se infiere que la “dependencia” de los trabajadores con la contratista es el lazo de subordinación que crea la relación de trabajo entre ellos, en tanto que el beneficiario de los servicios se limita a establecer las tareas a desarrollar y, en su caso, a supervisar que se ejecuten en los términos contratados” (Expansión, 2013, pág. 06).

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes 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 realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social (LFT, 2012, art. 15-A).

El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, 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 (LFT, 2012, art. 15-B).

Como se puede observar, con la inclusión de estos nuevos artículos, por lo que respecta al 15-A y 15-B, se plantean los elementos necesarios que se deben de considerar para que los servicios del outsourcing se brinden y sean cien por ciento legales; ahora esta figura, la cual es válida y muy necesaria para algunos sectores y empresas, ya está regulada en términos de la legislación laboral para desarrollarse. Esta práctica ha sido utilizada desde hace varios años, de hecho es totalmente válida, pero desafortunadamente se crearon muchas empresas con el ánimo y la finalidad principal de obtener numerosas ganancias a costa del sacrificio de los derechos laborales de un sin número de trabajadores, provocando como consecuencia, que las empresas beneficiarias entraran a cubrir los costos laborales ante la insolvencia y la desaparición de empresas fantasmas (Expansión, 2013, pág. 6).

Controversia derivada de las condiciones a cumplir en la subcontratación

En cuanto a que el régimen de subcontratación, es decir la tercerización de los servicios, deba contar con un contrato por escrito, en que se defina exactamente el concepto de esta figura y

en que la empresa beneficiaria tenga el deber y la obligación de cerciorarse de que la contratista cuente con la documentación y los elementos necesarios para hacerle frente a los obligaciones que deriven de las relaciones laborales con sus trabajadores, se está totalmente de acuerdo; más no del todo en las condiciones que se deben de cumplir, pues como ya se ha mencionado pueden ocasionar confusión y conflicto en cuanto a lo que en la práctica se lleva a cabo dentro del outsourcing regular; y lo más delicado, es que en caso de que no se respeten estas condiciones, o se incumpla cualquiera de ellas, se producirán efectos gravísimos para el patrón beneficiario.

En cuanto a las condiciones que se deben de cumplir en el trabajo en régimen de contratación, y las situaciones que se pueden presentar en cada una de éstas; se tiene lo siguiente a manera de ejemplo, para justificar la ambigüedad y la confusión comentada en el párrafo anterior.

- No abarcar actividades iguales o similares en su totalidad: Esta condición supone que debe existir forzosamente una comparación entre las actividades que se realizan en el centro de trabajo y las realizadas en la sucursal o filial, en cuanto a que no deben de ser iguales o similares en su totalidad; sin embargo, puede darse el caso en el que sea imposible hacer esa comparación, debido a que en dicho centro no existan actividades iguales o similares. Y como afirma (Padilla, 2013, pág. 62) “Igual sucede en el caso de empresas que son dueñas de bienes y activos, pero no tienen trabajadores que desarrollen labores, *porque no es factible desarrollar elementos de comparación*”.
- Especialización en el trabajo: La especialización requiere, ya sea en cuestiones de actividad física, manual o de destreza; así como en las relacionadas con el conocimiento intelectual o profesional, una estructura de análisis profundo o una experiencia o práctica que den esa habilidad o pericia; y abordado en las relaciones de trabajo derivadas de un contrato de outsourcing son las menos, ya que de las actividades más en comunes en la subcontratación están las correspondientes a la limpieza y vigilancia, por ende, se puede afirmar que ninguna de las actividades anteriores requiera de tal especialización. “Es factible que en la técnicas de la información o en las actividades profesionales, esto sea claro y definido, pero en trabajos que se lleven a cabo para apoyar el desarrollo de un trabajo concreto, como puede ser el caso de construcción, *es difícil cumplir con este requisito y se estaría afectando la generación de empleo en áreas tan importantes como las señaladas*” (Padilla, 2013, pág. 62 y 63).
- No comprender tareas iguales o similares a las que realiza el resto de los trabajadores al servicio del contratante: Existen diversas empresas, afirma (Padilla, 2013, pág. 63) como el caso de Manpower que auxilian a otras en casos especiales de ausencias, como pueden ser los casos de incapacidades, comisiones sindicales, periodos de maternidad, entre otros, en donde precisamente un trabajador suplente llega a cubrir las funciones del personal de planta, personal que en ocasiones ya tiene varios años

trabajando en la empresa y cuenta con la experiencia y habilidad necesaria; y que no porque llegue un trabajador a desempeñar las tareas o funciones que son iguales o similares a las que realiza el resto del personal al servicio del contratante signifique que se esté llevando a cabo una relación de outsourcing ilegal o en perjuicio del trabajador suplente, en el sentido de que obviamente no tendrá acceso a las mismas condiciones de trabajo porque no interviene en el desarrollo de las actividades de igual forma que el titular (Padilla, 2013, pág. 63).

Al observar los comentarios realizados en los párrafos anteriores, especificados a manera de ejemplos que se pudieran presentar por parte de empresas que llevan a cabo relaciones de outsourcing, se encuentra ante una importante situación de riesgo, ya que si el contratante o patrón beneficiario de los servicios contratados llegara a encontrarse en alguno de los supuestos o condiciones marcados por el numeral 15-A, traería consigo la grave consecuencia de ser considerado para todos los efectos de la ley y demás obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, como patrón absoluto de los trabajadores que ejecutan obras o servicios, sí para y en favor suyo, pero bajo la dependencia del contratista.

“Esto no significa que el contratante es responsable solidario de las obligaciones laborales y patronales del contratista, como ya lo era antes, sino que será considerado por disposición expresa e imperio de la ley, como verdadero, completo y real patrón de los trabajadores del contratista, debiendo entonces cumplir con todas las obligaciones correspondientes, como el pago de salarios, beneficios adicionales, indemnizaciones, derechos adquiridos y, desde luego, participarles de las utilidades”(Escontría, 2013, pág. 65).

Vigilancia de la empresa contratista

La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables (LFT, 2012, art. 15-C).

Estas unidades de verificación son las que se contemplan en las NOM's y son representadas por personas físicas o morales, y además de que son independientes, están caracterizadas por proporcionar servicios con alto grado de competencia técnica, imparcialidad y confidencialidad. Al contar, las empresas que llevan a cabo relaciones de trabajo a través del outsourcing, con estas unidades de verificación se da por hecho, además de evitar sanciones, que se cumplen cabalmente con los lineamientos dispuestos en materia de seguridad, salud y

medio ambiente, pues estas unidades llevan a cabo actividades de evaluación del cumplimiento de dichas obligaciones a través de constatación ocular o comprobación, empleando diversas técnicas para ello (Expansión, 2013, pág. 07).

Subcontratación dolosa

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; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley (LFT, 2012, art. 15-D).

Existen algunas empresas que llevan a cabo este tipo de prácticas, con el ánimo preciso de incrementar sus ganancias y reducir sus costos, en cuanto al pago de los derechos que en materia laboral y de seguro social, entre otros, tienen los trabajadores; sin embargo, con esta disposición se reducen las posibilidades de que empresas “pirata o fantasmas”, e inclusive las que se supone están legalmente establecidas, hagan uso de la subcontratación dolosa, la cual puede ejemplificarse como toda especie de trampa, maquinación o artificio que se emplea para dañar o engañar a otro (Expansión, 2013, pág. 07).

Todo aquel que emplee la subcontratación dolosa, se hará acreedor a una multa equivalente al importe de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general vigente del DF (SMGVDF) según sea el caso; y lo más grave del asunto es que esta multa se aplicará, no solo por infracción cometida, sino por trabajador afectado, lo cual quiere decir que su cuantía tiene un incremento exponencial; motivo por el cual muchas organizaciones podrían descapitalizarse y cerrar actividades al pagar multas tan cuantiosas (LFT, 2012, art. 1004-C).

Efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) en outsourcing

Anterior a la reforma laboral, no existía claridad en cuanto al derecho que tienen, si es que lo tienen, los trabajadores que prestan servicios bajo la dependencia de la contratista en favor de una empresa contratante; respecto de la participación de las utilidades de esta última. Y al parecer, después de la reforma, subsistió la misma situación, sino es que en una más compleja por cuanto se definió la nueva fracción IV Bis del artículo 127 de la LFT.

Para comprender lo anterior es conveniente citar textualmente el artículo 127 con sus siete fracciones, incluyendo la fracción IV Bis de la cual se desprenden una serie de opiniones encontradas a este tema de PTU para trabajadores de una outsourcing.

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

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

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Es conveniente dejar en claro, antes de analizar el artículo, que existen opiniones encontradas respecto de que los trabajadores de outsourcing tengan derecho a PTU, porque unas sostienen que éstos no dependen de la principal, es decir del patrón beneficiario, sino del contratista, y al ser el contratista una empresa no generadora de ganancias no existe PTU de donde participarles; sin embargo otras opiniones manifiestan lo contrario, afirman que si bien no dependen de la contratante, sí coadyuvan a la generación de utilidades de ésta última, puesto que con su trabajo se producen.

Ahora bien, la manera en cómo está redactada la fracción IV Bis, puede dar origen a diversas interpretaciones; una de ellas es que al referirse a los trabajadores del *establecimiento de una empresa.....*, se entiende por establecimiento, cualquier sucursal o agencia que sea parte

integrante de la matriz o principal, según lo establecido por el artículo 16 de la presente ley; y que por lo tanto, los subordinados de la contratista (filial o establecimiento) que se encuentran prestando servicios para una contratante, tienen derecho de participar de las utilidades de ésta última.

“Al respecto, en febrero de este año se emitió un criterio jurisprudencial que en su parte medular sostiene que la empresa contratista y la contratante se consideran una sola unidad económica porque ambas logran el bien o servicio productivo y por ende son responsables de la relación laboral para con el trabajador” (Expansión, 2013, pág. 07).

CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, AMBAS EMPRESAS CONSTITUYEN LA UNIDAD ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y, POR ENDE, LAS DOS SON RESPONSABLES DE LA RELACIÓN LABORAL PARA CON EL TRABAJADOR, y se localiza en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro V, p. 1991, materia Laboral, tesis: I.3º.T.J/28 (9a.) Jurisprudencia, Registro 160324, febrero de 2012.

Existe una postura diferente a la mencionada en el párrafo anterior, la cual indica que para que una persona tenga derecho a la PTU debe tener la calidad de trabajador del patrón, no basta con decir trabajador del establecimiento de una empresa (fracción IV); es decir, debe de existir un vínculo entre el trabajador y el patrón que acredite la relación obrero patronal. Esto es así, afirma (González, 2013, pág. 66) “porque para que una persona física adquiera la calidad de trabajador debe existir un acto jurídico que lo ligue a su contraparte, la que en este caso es la empresa o patrón, y no con el inmueble que sea el centro de trabajo, así las cosas solo será trabajador del patrón, la persona que hubiese celebrado el acto jurídico de la contratación con él.”

Habrá que ver en la práctica cómo se resuelven este tipo de controversias, puesto que si por un lado se le otorga esta prestación a los trabajadores de la outsourcing, por otro se reduce el monto de la ganancia que para efectos de esta prestación se toma como base para el cálculo

de la PTU que se le otorgue a los trabajadores del centro de trabajo; es decir, se puede beneficiar a unos pero se perjudica a los otros.

Independientemente de si se les debe otorgar este derecho a unos y a otros no, es importante considerar las implicaciones que en materia fiscal tendría el tratamiento de otorgar esta prestación a los trabajadores de outsourcing, “pues al no ser subordinados de la contratante el importe pagado por ese concepto no se le podría dar igual tratamiento que a aquél pagado a sus trabajadores, aun cuando se trate de un pago deducible por derivar de una obligación legal” (Expansión, 2013, pág. 08).

Subcontratación en la Ley del Seguro Social

Fue en julio de 2009, que en el artículo 15-A de la LSS, se estableció la responsabilidad solidaria de las empresas beneficiadas por los servicios prestados y con ello poder proteger a un mayor número de trabajadores (Padilla, 2013, pág. 61).

Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley (LSS, 2001, art. 15-A).

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo (LSS, 2001, art. 15-A).

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido (LSS, 2001, *Párrafo adicionado DOF 09-07-2009, art. 15-A*).

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior (LSS, 2001, *Párrafo adicionado DOF 09-07-2009, art. 15-A*).

Verificando y comparando lo establecido en el artículo 15-A de la LSS y de la LFT, se deduce que no basta con que el contratante incumpla con las condiciones señaladas en la nueva norma laboral para fincarle responsabilidades, sino que es necesario que el contratista no cumpla con sus deberes en materia de seguridad social, se le solicite el cumplimiento y éste haga caso omiso del mismo.

Caso de una empresa que contrata servicios de outsourcing.

Como muestra de las empresas que llevan a cabo operaciones de outsourcing se tiene a un Call Center ubicado en la ciudad de Morelia, Mich., cuya razón social se omite por razones de confidencialidad, y que para efectos de la LFT se le denomina contratante; giro empresarial y actividad preponderante consta de la venta, promoción, cobranza y atención a clientes; capacitación de productos y servicios vía telefónica, personal o por medio electrónico; inició operaciones en noviembre de 2010, cuenta con 30 trabajadores mismos que se encuentran registrados ante la SHCP como trabajadores con ingresos asimilables a salarios, todos los trabajadores firman contrato cada mes con otra empresa denominada “CONGLOMERADO MONARCA, S.A. DE C.V.” a la cual le denominan “pagadora” misma que provee los servicios de outsourcing, para efectos de la LFT se le denomina contratista, y quien es patrón para todos los efectos legales. Sus servicios constan, entre otros, de maquila de nómina, contratación de personal, servicios de administración y logística, así como atención y solución ante cualquier conflicto derivado de una demanda laboral o requerimiento en materia de seguridad social, mismo que se podría suscitar debido a la no alta de trabajadores ante el IMSS.

Según declaraciones de una socia del Call Center, dada las características de las funciones que se requieren en este negocio, no se necesita de personal calificado o preparado profesionalmente para el buen desempeño de las actividades; se requiere de trabajadores que entreguen volantes, atiendan llamadas telefónicas y/o envíen correos electrónicos. Todo el personal está conformado por amas de casa y jóvenes con educación básica; prestan sus servicios por un total de 5 o 6 horas diarias como máximo. Por las características del personal, se tiene mucha rotación del mismo, algunos simplemente no regresan a trabajar por lo que ante tal escenario no es conveniente para la empresa pagar seguro social y cubrir prestaciones de ley; se les compensa con otros estímulos y consideraciones como lo son el pago de vacaciones el 24, 25 de diciembre, 31 y 01 de enero, jueves y viernes santo; premios por puntualidad y asistencia, recargas a celular (tienen derecho a \$50.00 pesos quincenales siempre y cuando hayan sido puntuales y no cuenten con falta alguna), rifas de televisiones, celulares y aparatos electrodomésticos en navidad.

Según testimonio de la socia mencionada en el párrafo anterior, el Call Center obtiene principalmente ingresos de las “llamadas de salida”, las cuales consisten en la realización de encuestas, cobranza y tele marketing; y de manera poco representativa de la venta de

productos en lapsos de televisión, mejor conocidas como pautas publicitarias. Ella sustenta que no se explota a los trabajadores de este Call Center, porque por las horas que trabajan, los días a la semana (cinco) y el trabajo que desempeñan, no reciben una mala paga; además de que aporta bastante como micro empresa en la localidad generando entre 30 o 40 empleos; además de comentar que si se viera forzada a cubrir las prestaciones de ley, prácticamente no obtendría utilidades.

Ante la pregunta de si no temían por una demanda laboral al no contar los trabajadores con prestaciones mínimas de ley ni seguro social, respondió que la empresa pagadora (contratista), como parte de los servicios que le proporciona, le asegura resolverle cualquier problema de dicha naturaleza, aparte de señalar que no son sus trabajadores, sino empleados de “CONGLOMERADO MONARCA, S.A. DE C.V.”; y al cuestionar la posibilidad de que demandasen a ésta última me respondió que es prácticamente imposible porque “CONGLOMERADO MONARCA, S.A. DE C.V.” es sólo empresa de tantas, que así como crea desaparece la asociación de “Álvarez Puga y Asociados, A.C”; es decir, desde que el Call Center inició operaciones en noviembre de 2010 han contado con cuatro pagadoras de la misma asociación, esto a solicitud de la empresa contratista a efecto de evitar consecuencias ante una demanda, pues para el momento en el que se pudiese interponer una demanda a una empresa en particular, ésta ya no existiría, ya se conformaría una distinta para continuar operaciones.

Con lo anterior se está ante el escenario de asociaciones civiles que crean empresas fantasmas, que se degradan por prácticas de evasión de prestaciones, que con base en planeaciones fiscales, laborales y de seguridad social obtienen un lucro excesivo dejando desprotegidos a los trabajadores.

CAPÍTULO III

CASOS DE SUSPENSIÓN Y CAUSALES DE RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Nuevos casos de suspensión de las relaciones de trabajo

Dentro del Título II de la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo III, se encuentran establecidos los numerales que regulan los diversos casos de suspensión de los vínculos laborales. Estos artículos no tuvieron modificación en el proyecto de reforma, únicamente se consideró una fracción adicional para redefinir los nuevos casos de suspensión; además de la creación del artículo 42-Bis referente a los casos de declaratoria por autoridad competente en caso de contingencia sanitaria.

Se resaltarán a manera de cursivas los cambios que se hayan presentado en el proceso de reforma en la redacción que corresponda a cada artículo o fracción según sea el caso.

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad (LFT, 2012, art. 42).

Esta nueva causal de suspensión de relación de trabajo se desprende o deriva de la creación del contrato por temporada que es reconocido por la LFT dentro de los nuevos esquemas de contratación, el cual fue detallado en el desarrollo del capítulo anterior; por tal motivo era necesario incluir el lapso de tiempo o periodo en el que el trabajador no prestará sus servicios, debido a la conclusión del contrato por temporada. Cabe señalar que la duración de esta suspensión correrá a partir del día en el que se concluya la temporada y hasta el inicio de la siguiente.

En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Remitiéndose a lo señalado en el párrafo anterior y establecido en el numeral 429 fracción IV, se tiene que en los casos en donde se decrete una contingencia sanitaria, el patrón estará obligado, a cubrir a cada uno de sus empleados, el pago de un salario mínimo general vigente por cada día de suspensión por concepto de indemnización, sin que este período pueda exceder de un mes (LFT, 2012, art. 42-Bis).

Esta causa de suspensión de labores se debe al caso de emergencia sanitaria que se presentó en nuestro país en los meses de abril y mayo de 2009, debido al virus de la influenza AH1N1, en donde al no contar con una regulación en la materia, se suscitaron diversas controversias sobre qué hacer y cómo actuar ante esta eventualidad entre patrones, trabajadores y autoridades sanitarias. “En aquella oportunidad el Gobierno Federal ordenó la suspensión de labores en la Administración Pública y en el sector productivo de todo el territorio nacional, durante el período del 1º al 5 de mayo de ese año, con excepción de las actividades relacionadas con hospitales, clínicas, farmacias, laboratorios, servicios médicos, financieros, telecomunicaciones, y medios de información, servicios hoteleros y de restaurantes” (Expansión, 2013, pág. 11).

La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. *Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;*

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años;

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses (LFT, 2012, art. 43).

Respecto a lo dispuesto en la antepenúltima fracción, es indispensable señalar que anterior a la reforma, no se contemplaba la condicionante que se menciona en el último enunciado; es probable que esta adición surgiera ante la necesidad de saber cómo proceder ante la comisión consecutiva y frecuente de hechos relacionados con los delitos referidos. Ahora el trabajador que se ubique en una situación similar, tendrá, en caso obtener libertad provisional, que enfrentar un nuevo proceso (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Pasando a otro punto, los servicios a que se refiere la fracción III son los relacionados con el servicio militar, así como el desempeño de funciones cuando se designan cargos concejiles o electorales.

Nuevos casos de rescisión de las relaciones de trabajo.

En el capítulo II se trataron, dentro de las relaciones individuales de trabajo –Título II de la LFT-, las diversas causales de suspensión del vínculo laboral, ahora bien, dentro del mismo Título en su capítulo IV se observan las causas de rescisión, según los siguientes numerales:

El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad (LFT, 2012, art. 46).

Causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o *en contra de clientes y proveedores del patrón*, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o *de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona* en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. (LFT, 2012, art. 46)

Dentro de las fracciones de este artículo, mismas que muestran las causales para disolver el vínculo laboral sin responsabilidad para el patrón, se encuentran en formato de cursivas, las fracciones que sufrieron modificación con la reforma a la ley, así como la fracción que se adiciono y que no figuraba dentro del marco legal vigente anterior.

Por lo que respecta a la fracción II, no se contemplaba que pudiera ser motivo de rescisión de trabajo el hecho de que el trabajador (es) cometiera actos de violencia o malos tratamientos, entendiendo a éstos como una falta de probidad y honradez, en contra de los clientes y proveedores de la empresa; pero con esta añadidura se deja en claro que estas conductas en contra de las personas citadas, puede ser tanto o más graves que las que se comenten en perjuicio de patrones, familiares o empleados, simplemente porque el impacto negativo que sufre la organización es más grande y se puede ver reflejado en pérdidas y decrementos en la productividad (Expansión, 2013, pág. 12) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

En cuanto a la fracción VIII, no tuvo gran modificación, únicamente se agregó a los actos inmorales, la comisión por parte del trabajador, de actos y conductas relativas al hostigamiento y al acoso sexual, cuyo concepto fue descrito y ejemplificado en el desarrollo del primer capítulo de la presente tesis; sin embargo, por lo que hace a los actos inmorales, es viable señalar que “la doctrina y los tribunales, le conceden una connotación de carácter sexual, su ambigüedad y subjetividad hacen muy difícil su acreditación en un juicio laboral, por lo que en la práctica los actos inmorales, como causal de rescisión, son letra muerta” (Expansión, 2013, pág. 12) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Finalmente dentro de la fracción XIV Bis, se estipula una causa más de rescisión, que anterior a la reforma no se contaba y que está directamente relacionada con la causal de suspensión fracción IV; lo anterior en el sentido de que si el trabajador no cuenta con los documentos necesarios que acrediten su formación y que sean indispensables para la prestación del servicio y una vez que haya transcurrido el periodo de dos meses que concede la ley para entregarlos a su patrón, éste último podrá rescindir de la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad con toda justificación, pues al no contar con dicha documentación, que acredita conocimientos, en muchas ocasiones técnicos y/o especializados, se pone en riesgo a

la organización debido a que se pueden causar perjuicios en su productividad y economía (Expansión, 2013, pág. 12) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Novedades del procedimiento rescisorio

En el numeral 47, además de abarcar las causales de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón, se encuentran las disposiciones del procedimiento rescisorio y que se citan textualmente como sigue:

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido (LFT, 2012, art. 47, últimos 4 párrafos).

Existen 3 aspectos importantes a considerar entre las disposiciones anteriores y las reformadas en cuanto al proceso rescisorio; pues la ley antes de la reforma, limitaba al patrón a hacer del conocimiento del trabajador el aviso del despido, y si éste se negase a recibirlo, el patrón tendría que acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje a hacerlo de su conocimiento (dentro de los 5 días hábiles siguientes a que sucediese el despido) para que por medio de este se le notificara al empleado; no se especificaban formas de comunicación. Y finalmente, se especificaba que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, bastaría para determinar que el despido fue injustificado.

Haciendo un comparativo de las disposiciones anteriores a la reforma y las contenidas en la ley actual, en lo concerniente al proceso rescisorio, se muestra el siguiente cuadro:

Hacer del conocimiento del trabajador el aviso de despido. Si éste se negase a recibirlo.....



En un plazo no mayor a 5 días hábiles siguientes al despido entregarlo a la JCA para hacerlo de su conocimiento a fin de notificarle el aviso al trabajador. (Proporcionando para tal fin el domicilio del trabajador).



A falta de aviso, al trabajador o a la JCA, bastará para determinar que el despido fue injustificado

Hacer del conocimiento del trabajador el aviso de despido en forma personal y por escrito. Detallando la conducta (s) que motivaron el despido y la fecha (s) en las que ocurrieron, o bien.



En un plazo no mayor a 5 días hábiles siguientes al despido entregarlo a la JCA para hacerlo de su conocimiento a fin de notificarle el aviso al trabajador. (Proporcionando para tal fin el último domicilio que tuviera registrado del trabajador).



Se agrega que la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido, no correrá su término hasta que reciba el trabajador personalmente la notificación.



A falta de aviso de manera personal o por conducto de la JCA, determinará por sí sola la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Con estas nuevas disposiciones en ley, se formaliza lo que lo que se venía haciendo en la práctica en lo que respecta al aviso de despido de manera escrita y personal; a su vez, resuelve la problemática ante la cual se ven enfrentados los patrones cuando se encuentran imposibilitados a entregar personalmente los avisos de despido por diversas razones, entre ellas cuando sus empleados dejaron de presentarse a laborar sin avisar, porque se encuentran

laborando con otro patrón, o bien porque cambiaron de residencia (Expansión, 2013, pág. 13).

A manera de comentario, es notorio señalar que en la iniciativa de modificación a la LFT, se pretendían otras formas posibles de notificar el aviso de despido. Citando textualmente la iniciativa del ejecutivo: “El patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado. La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba el aviso de rescisión deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente. El actuario de la Junta dará fe de la notificación correspondiente” (Hinojosa, 2012).

De haberse conservado la redacción original de este párrafo, se habrían otorgado elementos a favor de patrones que actúan de manera mañosa y con dolo al momento de despedir a sus empleados, pues el solo hecho de pensar que sería suficiente el comunicado de despido para el trabajador por correo certificado o bien cualquier otra vía que, en el caso de la JCA, considerará conveniente; se estaría colocando al trabajador ante una evidente situación de desventaja.

Causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador

Continuando con el desarrollo de las razones que motivan que la relación de trabajo se rescinda, se tiene dentro del mismo Capítulo IV de la LFT en su numeral 51, las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, *hostigamiento y/o acoso sexual*, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere (LFT, 2012, art. 51).

Como se puede observar, en este artículo, al igual que en los casos en los que el patrón incurre en responsabilidad para que se rescinda la relación de trabajo; se encuentran como causales en ambos casos, dentro de las faltas de probidad u honradez, las conductas relativas al hostigamiento y acoso sexual. No iba a ser una excepción el regular los actos de hostigamiento y acoso sexual cuando se realizan en perjuicio del trabajador, pues iría en contra de uno de los principales objetivos de la reforma, el cual es cuidar la integridad y brindar protección al trabajador, no sólo en el ámbito de su salud física, como es regulado y se verá más adelante dentro del capítulo de “Seguridad, Higiene y Riesgos de Trabajo”; sino también en el aspecto psicológico y emocional, pues “diversos estudios han reconocido que la buena salud mental y emocional de los subordinados, así como su tranquilidad y respeto en su área de trabajo, hace más rentable su labor” (Expansión, 2013, pág. 12).

Respecto de lo señalado en las últimas líneas del párrafo anterior, no está de más mencionar la importancia que tiene el ambiente de trabajo en las organizaciones, pues éste está precisamente relacionado con la buena salud mental y emocional de los empleados; partiendo de la idea de que las personas pasan una tercera parte de su vida en el lugar de trabajo, lo ideal es que este tiempo sea provechoso y benéfico, y en caso de que no sea así, impulsar medidas que fomenten un ambiente laboral saludable. “Es importante considerar que la mejora del ambiente laboral no siempre va relacionada con un incremento salarial. De hecho, en nuestra opinión, las acciones tendientes a construir un mejor clima en la empresa no implica grandes desembolsos” (Ericka Castillo, 2013, pág. 23).

Al igual que en el artículo 46 fracción VIII, es la primera vez que en ley se encuentran estipulados los conceptos de acoso sexual y hostigamiento, pues en disposiciones anteriores a la reforma no se consideraban de manera expresa.

Por lo que hace a la fracción IX de este artículo, fracción que se adicionó al cuerpo de la LFT, se especifica como causal de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, el hecho de que se obligue a éste, ya sea por parte del patrón o por alguno de sus representantes, a realizar conductas que atenten contra su dignidad. Está fracción se encuentra directamente relacionada con la fracción II de este mismo artículo, así como con el concepto de trabajo digno o decente, por cuanto se procura cuidar y proteger al empleado, y de impedir a su vez, cualquier hecho que atente contra su dignidad como persona y como trabajador; aunque puede resultar criticable el uso, por parte de la ley, de conceptos tan abstractos como el de la dignidad del colaborador.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 (LFT, 2012, art. 52).

Límite de salarios caídos en la reforma laboral

Previo a que se muestre, de manera textual, el artículo en el que se regula la nueva mecánica por aplicar cuando el patrón no pueda justificar el despido de un trabajador, es importante mencionar que en la LFT vigente anterior a la reforma, el procedimiento de pago de salarios caídos era completamente diferente y, según diversas opiniones, era más loable y benéfico para el trabajador, pues no existía un límite de tiempo ni cantidad para hacer efectivo el pago de salarios caídos tras la conclusión de un juicio laboral.

Se enunciará, a manera de comentario párrafo por párrafo, cómo se regulaba este mecanismo antes de la reforma, así como las medidas que fueron adicionadas, para poder comparar el antes y el después en este artículo.

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, *a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago* (LFT, 2012, art. 48 primer párrafo).

Fue pequeña la adición a éste primer párrafo , pero muy acertada, puesto que en las disposiciones anteriores únicamente se especificaba que la indemnización correspondiente abarcaría tres meses de salario, más no que se tendría que actualizar ese importe al momento en que se realizase el pago (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a

que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido *hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior (LFT, 2012, art. 48 segundo párrafo).*

Sin fundamento el límite a los salarios caídos

El periodo de 12 meses que marca la ley como máximo para que se paguen los salarios caídos es arbitrario según diversas opiniones, pues no existe ningún fundamento legal que justifique ese periodo de tiempo; simplemente derivó de una propuesta partidista en donde el PAN señaló que el periodo conveniente para limitar los salarios sería de 6 meses y el PRI lo modificó a 12. De lo anterior, tampoco existe una relación directa, si eso se pensaba, con la duración del desarrollo de un juicio laboral, puesto que la LFT señala se tienen que resolver, sin mayores incidencias, en un periodo no mayor a los 67 días naturales como se detalla en la tabla siguiente (Suck, 2013, pág. 68) (LFT, 2012, arts. 870-891).

Tabla 1 Duración promedio de un juicio laboral en días naturales.

Acto procesal	Término en días naturales
Presentación de la demanda	1
Radicación	Mismo día
Emplazamiento	15
Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones	10
Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas	10
Audiencia de Desahogo de Pruebas	10
Proyecto de laudo	10
Discusión y aprobación	10
Notificación del laudo	1
Total	67

Al haber señalado el plazo que la ley determina para la resolución de los juicios laborales, se tiene el entendido de que sin contratiempos, las partes deberían de tener la certeza de que el conflicto laboral se vería resuelto en un término de 67 días; a pesar de esto “por causas imputables a la parte actora, a la jurisprudencia y al propio tribunal, el promedio de los procedimientos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. es de 1,110 días (tres años, 15 días) y en la Junta Federal de 1,488 días (cuatro años, dos meses, 20 días)” (Suck, 2013, pág. 68).

Además de haber mencionado que no existe fundamento para la determinación de 12 meses como límite para la determinación del pago de salarios caídos, es importante a su vez mencionar que es violatorio de la Constitución pues dentro de la Carta Magna se encuentra el artículo 17 que señala las garantías de audiencia y legalidad que tienen los individuos, esto se refiere según (Suck, 2013, pág. 69) “a que se tiene el derecho del acceso a la justicia y al debido proceso legal dentro de los plazos razonables que fijen las leyes, (independientemente

de las cargas de trabajo de los tribunales), y a no ser afectadas por errores judiciales e inclusive a ser indemnizadas por causas imputables a los tribunales”.

Al considerar el artículo 17 de la CPEUM, tiene sentido la afirmación que se hace en cuanto a que no se debe de limitar el pago de salarios por el periodo mencionado, ya que viola los derechos fundamentales del trabajador; pues queda claro que es una obligación del Estado el proporcionar una adecuada administración de justicia, pronta y expedita; y de no hacerlo, es él el que debe de responder por los perjuicios ocasionados al trabajador, y no éste con la reducción del periodo de tiempo en el que se vería afectado de manera excesiva y desproporcionada su patrimonio; claro, siempre y cuando el patrón no sea el principal responsable de la demora en el proceso y la resolución del juicio (Suck, 2013, pág. 69).

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior 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. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones (LFT, art. 48, tercer párrafo).

Improcedencia del cobro de intereses en los salarios caídos.

La base necesaria para determinar el cobro de los intereses en los salarios caídos será la que corresponda al equivalente de 15 meses de salario, éste periodo de tiempo resulta de los 12 meses que comprenden el primer año de juicio laboral y 3 meses por concepto de indemnización constitucional; es a este importe al que se le aplicará un interés del 2% mensual y será capitalizable al momento del pago; al final se adicionarán los intereses generados al principal. Para ejemplificar la determinación del importe de los 15 meses y sus intereses, se presenta la siguiente tabla considerando que la duración del juicio se prolonga por 4 años.

Tabla 2 Determinación del importe de salarios caídos antes y después de la reforma.

Concepto	Cifras con ley	
	Actual	Anterior
Salario Mensual	6,666.66	
15 meses	100,000.00	100,000.00
Mes 13 (2%)	2,000.00	6,666.66
Mes 14	2,000.00	6,666.66
Mes 15	2,000.00	6,666.66
Mes 16	2,000.00	6,666.66
Mes 17	2,000.00	6,666.66
Mes 18	2,000.00	6,666.66
Mes 19	2,000.00	6,666.66
Mes 20	2,000.00	6,666.66

Mes 21	2,000.00	6,666.66
Mes 22	2,000.00	6,666.66
Mes 23	2,000.00	6,666.66
Mes 24 (2 años)	2,000.00	6,666.66
Total Intereses	24,000.00	6,666.66
Sub Total	124,000.00	179,000.00
Tercer año	24,000.00	79,999.99
Cuarto año	24,000.00	79,999.99
Total	\$172,000.00	\$339,999.76

Independientemente de que la tabla anterior muestra el evidente ahorro y beneficio para el patrón en cuanto al pago de salarios caídos, resulta injustificable la aplicación de un interés a razón del 2% mensual, puesto que no se pueden aplicar intereses cuando el proceso aún no ha concluido; claro está, que si se comprobase que existieron factores que provocaron el retraso del juicio de manera injustificada y éstos son imputables al patrón procedería el cobro de intereses y más aún ante un posible incumplimiento de laudo. En todo caso, el cobro de los intereses no debería de tener la calidad de moratorios, más bien se debería considerar el principio general de derecho en donde los intereses se generan al día siguiente del incumplimiento de la obligación y a razón del 9% anual y no del 24% como se dispuso en este caso (Suck, 2013, pág. 70).

Como se puede observar, en el segundo y tercer párrafo, se encuentra contenida la parte medular de la reforma por lo que se refiere al tope de pago de salarios caídos, pues anterior a ésta se determinaba que dicho pago se computaría desde la fecha del despido hasta que se cumplimentara el laudo. Ahora la ley determina que ese periodo se contará a partir de la fecha del despido y hasta por un periodo de 12 meses; además señala, que si habiendo transcurrido el año no concluye el juicio se pagarán únicamente los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salarios a razón del 2% mensual y capitalizables al momento del pago (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Esta medida se determinó con el principal objetivo de que los juicios sean más ágiles, conservando el carácter indemnizatorio de los salarios caídos, pues al no existir un límite en éstos se estaba ante la posibilidad de que las personas que intervenían en los juicios, como lo son litigantes, representantes legales o inclusive los mismos servidores públicos; intervinieran de forma tal que éstos se prolongaran indefinidamente, y así tomar ventaja de los importes tan elevados que se fincaban con el paso de los años. Lo anterior generaba cantidades enormes por concepto de salarios caídos a cargo de las organizaciones, poniendo a éstas en una situación de desventaja al no poder cubrir cantidades irreales a las que eran condenadas (Expansión, 2013, pág. 13).

Pese a lo señalado en el párrafo anterior, existen opiniones diversas respecto de a quién favorece esta medida de topar los salarios, puede ser a ambas partes; o bien a quién perjudica más; pues a pesar de que es indiscutible que tanto patrón como trabajador están interesados en que estos juicios se resuelvan de manera pronta, hay quienes afirman que esta disposición afecta directamente al trabajador si no se cumple con el propósito de acortar la duración de los procedimientos; pues si se continúan prolongando, que es lo más probable, por 3, 4 años o más el trabajador sería la parte en desventaja. (Vargas, 2013, pág. 40) . “Ésta es una solución equivocada. Ahora los trabajadores tendrán que pagar los daños en lugar de que se resolvieran los vicios en los procesos de conciliación” dijo Arturo Alcalde Justiniani, especialista en Derecho Laboral.

“No obstante, queda para la reflexión, entre otros tópicos, considerar hasta donde es constitucional limitar el derecho de los trabajadores a recibir esta indemnización y de los patrones pagarla cuando resulte imputable el retraso a las autoridades judiciales” (Expansión, 2013, pág. 13).

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento (LFT, 2012, art. 48, cuarto párrafo).

El párrafo anterior no estaba contemplado en las disposiciones anteriores, su adición tiene sentido, porque mientras exista la parte que reclame la reinstalación en su empleo y el pago de sus salarios, subsiste el derecho a exigirlo; cuando ésta fallece dejará de surtir efectos hasta ese momento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general (LFT, 2012, art. 48, quinto párrafo).

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia (LFT, 2012, art. 48, sexto párrafo).

Es justificable que si se identifica que las acciones u omisiones de un servidor público han sido la causa por la cual se ha obstaculizado la impartición de justicia se le sancione, pero para esto, se deberá acreditar plenamente la irregularidad e ilegalidad de los actos u omisiones en los que éste haya incurrido; sin embargo, se deja de lado que el gran problema de las Juntas

de Conciliación y Arbitraje (JCA) es integral, puesto que existen diversos elementos y personal que intervienen en su funcionamiento; por lo tanto resulta complicado, salvo que las pruebas que lo evidencien sean contundentes, que se considere a un funcionario en particular como único o absoluto responsable del retraso o dilación de un juicio (Suck, 2013, pág. 71).

Causas que dilatan los juicios laborales

Como se mencionó en el párrafo anterior son múltiples las razones por las cuales los juicios laborales pueden prolongarse, entre los factores más comunes se pueden identificar los siguientes:

- Las JCA han sido relegadas a un segundo plano en las decisiones del gobierno, no obstante su importante función social de mantener el equilibrio de los factores de la producción y la paz social. En todos los juicios sometidos a su consideración se viola el artículo 17 de la CPEUM y la legislación laboral, toda vez que no se cumplen los términos legales para dictar los acuerdos de trámite y menos aún la resolución definitiva, provocando así graves trastornos a la sociedad, porque la justicia no es pronta ni expedita.
- la administración de la justicia laboral se encuentra en crisis estructural, económica y en franco deterioro, por diversa causas internas, externas y sobre todo por la falta de asignación de un presupuesto suficiente para hacer frente al aumento de los problemas laborales originados por las crisis económicas recurrentes; al incremento en los despidos, a las cargas exageradas de trabajo, y el aumento indiscriminado de los juicios laborales y de seguridad social que han provocado retrasos en los juicios, que impiden resolver con prontitud y en los términos de la ley
- las prácticas procesales de los apoderados de los trabajadores para diferir en múltiples ocasiones la audiencia inicial mediante la aclaración o modificación de su demanda; enderezamiento de la demanda en contra de diversos codemandados físicos, desahogo de pruebas innecesarias, solicitud de presentación de testigos por conducto de actuarios, prácticas tortuosas y otros aspectos o incidentes dilatorios, que provocan el retraso de los procedimientos y por ende, el incremento descomunal de los pasivos laborales de difícil cumplimiento (Suck, 2013, pág. 72).

Respecto a lo enunciado en el primer párrafo se tiene el testimonio del Secretario General de la JCA del Estado de Michoacán, quién afirma que efectivamente el gobierno ha dejado muy desprotegida a las JCA, el rezago de la carga de trabajo es impresionante y con personal insuficiente, “Es ahora que se presentaron estos cambios tan trascendentales en la ley laboral, cuando se ordena que desaparezcan la Juntas Permanentes de Conciliación y Arbitraje, las cuales atendían los mismos asuntos en materia laboral y desempeñaban funciones iguales a

las de la Junta Local con su propio personal cuando deciden extinguirlas; lo cual representa un perjuicio para nosotros (Junta Local de Conciliación y Arbitraje) ya que la carga de trabajo que ellos atendían, nosotros la tendremos que cubrir” (Hernández Chávez, 2013).

En cuanto a lo mencionado en el segundo párrafo pasado (viñeta), efectivamente afirmo el Lic. Mario Humberto Hernández Chávez, “se necesita que el gobierno invierta en la impartición de justicia laboral, es un punto importantísimo que el legislador omitió, inyectar de recursos económicos suficientes a las JCA para poder hacer frente a la carga de trabajo actual y la rezagada; ante los cambios señalados en la reforma y que se ven involucradas las Juntas no tendremos la capacidad para resolver los juicios laborales en los tiempos que marca la ley, si antes era difícil ahora es prácticamente imposible; no representará ningún cambio; existen Estados que cuentan con una infraestructura y con apoyos para poder atender la demanda de trabajo, Michoacán es la excepción”.

Por lo que respecta al tercer párrafo pasado (viñeta), “una de las etapas del juicio laboral más difícil de resolver, por cuanto al número de pruebas que se puedan presentar, es precisamente la de la audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas, de ahí depende qué tan complejo puede ser el caso y qué tan rápido se puede éste resolver, pues existen casos en donde se presentan 2 o 3 pruebas y se pueden desahogar o comprobar dentro de la localidad o el mismo Estado; a diferencia de otros, en donde se exhiben hasta 30 pruebas y algunas se tienen que desahogar en Estados como Baja California Sur, lo cual marca una diferencia abismal entre la duración de uno u otro” (Hernández Chávez, 2013).

Finalmente, el Lic. Mario Humberto Hernández Chávez comentó, que considerando el tiempo que él tiene dentro de la JCA y por la experiencia en su trabajo, las causas que más dilatan los juicios laborales, al menos por lo que respecta a Michoacán, son la sobresaturación de juicios laborales, la falta de inversión por parte del Estado para la impartición de justicia laboral y la complejidad de los juicios laborales por cuanto al número de pruebas que se presentan.

Reinstalación y Pago de Indemnización

Los artículos 49 y 50 de la LFT, especifican los puntos que se tendrán que considerar para poder determinar la indemnización a que tiene derecho el trabajador que gana un juicio laboral, ya sea por despido injustificado o porque el patrón no haya podido comprobar las causas de la separación; además de mencionar los casos en los que el patrón quedará relevado del cumplimiento de la obligación de reinstalación.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales (LFT, 2012, art. 49).

El numeral 49 no contó con modificación en la reforma, simplemente se hace alusión a su contenido para precisar los casos en los que el patrón podrá no reinstalar, sin perjuicio alguno, al trabajador.

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y *el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley* (LFT, 2012, art.50).

El cambio en la redacción que tuvo este artículo corresponde al último enunciado de la fracción III, y que es coherente y armónico con lo especificado en el mismo artículo 48, en donde cambia el período de tiempo para el cálculo del pago de los salarios.

Se presentará a continuación, a manera de ejemplo, el caso de un trabajador que hubiese optado al final del procedimiento, por el pago de la indemnización constitucional correspondiente al pago de tres meses de salario, en cuyo caso el patrón deberá considerar el tipo de relación de trabajo; ya sea por tiempo determinado o indeterminado y el tiempo bajo el cual el trabajador estuvo a su servicio.

Ejemplo:

Trabajador que estuvo prestando sus servicios en una relación de trabajo por tiempo indeterminado, en un periodo de 7 años contados a partir de agosto de 2005 a agosto de 2012, percibiendo un salario a última fecha de \$8,000.00 mensuales. Duración del juicio 2 años y 7 meses. No se solicita reinstalación.

Tabla 3 Cálculo para la determinación del pago de salarios e indemnización.

Datos	Parcial	Total
	Salario Mensual	8,000.00
12 meses	96,000.00	96,000.00
Base de 15 meses de salario	120,000.00	
Interés 31 meses (2%)	74,400.00	74,400.00
Indemnización Constitucional (3 meses)	24,000.00	24,000.00
Base de 20 días de salario	5,263.00	
Indemnización años de servicio (7 años)	36,841.00	36,841.00
	Total	194,400.00

CAPÍTULO IV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PATRONALES

Dentro del Título IV en su Capítulo I, la LFT trata los aspectos relacionados con las obligaciones de los patrones en una relación de trabajo. Es en el artículo 132 donde se desglosan las veintiocho fracciones que son de principal observancia para el patrón en cuanto a sus obligaciones para con sus trabajadores y las correspondientes al centro laboral.

Debido a que son demasiadas las fracciones contenidas en este artículo, se mencionarán únicamente las que hayan sufrido modificación o adición en el proceso de la reforma; resaltando a manera de cursivas los cambios que se hayan presentado en la redacción de cada fracción.

Obligaciones patronales

Son obligaciones de los patrones:

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas *en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo*, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. *Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;*

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

Esta fracción se añadió al cuerpo de la ley, pues anteriormente no existía referencia; y a pesar de que anterior a esta nueva disposición ya existían empresas que consideraban las necesidades que tenía parte de su personal con capacidades diferentes respecto de contar con adecuadas instalaciones, otras tantas las dejaban pasar de largo. Con esta nueva fracción se hace obligatorio.

La inclusión de este deber patronal está directamente relacionada con el concepto de trabajo decente, que excluye la discriminación por incapacidad.

“Cabe señalar que para realizar estas adecuaciones los patrones cuentan con 36 meses, de no cumplir con este deber el patrón se hace acreedor a una multa equivalente de 50 a 500 veces el salario mínimo vigente en el DF” (Expansión, 2013, pág. 15)(LFT, 2012, segundo transitorio).

XVII. *Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;*

XVIII. *Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;*

Por lo que se refiere a la fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 132, el cambio representativo que se presentó con la reforma, es el referente a las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; pues anteriormente las normas que se tomaban como base para regular la forma en cómo deberían adecuarse las instalaciones del lugar de trabajo y de cómo conducirse por parte de los trabajadores en dicho lugar a efecto de prevenir algún accidente, eran las referentes a los reglamentos, disposiciones e instructivos en materia de seguridad e higiene, nada más; ahora, se tendrán que considerar los reglamentos que fijen las leyes y las normas oficiales mexicanas (NOM's), así como adoptar las medidas necesarias que determine, en su caso, la autoridad laboral. Además, es notorio señalar que antes no se le obligaba al patrón a difundir en el lugar de trabajo el texto íntegro de los contratos colectivos de trabajo, ni a difundir entre los trabajadores toda la información relativa sobre los riesgos a los que están expuestos; con esto se pretende que el trabajador esté lo suficientemente informado para así poderle crear conciencia acerca de las precauciones que debe de tener en su área de trabajo a fin de evitar un accidente o una enfermedad (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

“En este contexto, los patrones tienen la obligación de conocer y aplicar en todo momento las NOM's que les son aplicables de acuerdo con la actividad que desarrollen en su centro de labores” (Expansión, 2013, pág. 15).

Cabe señalar que las disposiciones mencionadas en esta fracción se elevan al rango de ley, pues ya están contemplados en los artículos 13 y 15 del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

XIX Bis. *Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;*

Como ya se mencionó en los casos de suspensión de labores, cuando se presente alguna eventualidad en donde la autoridad competente declare una contingencia sanitaria, se tendrá

que apegar a las disposiciones que está misma determine, a fin de evitar que se presente una situación similar a la que se presentó en mayo de 2009 con el virus de la influenza, en donde los patrones no sabían cómo conducirse. Aquí, en todo caso el patrón tendrá que sujetarse a las acciones a seguir que determine la autoridad a fin de evitar contagios o enfermedades en sus trabajadores.

XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

Esta fracción tampoco estaba incluida como tal en la LFT, aunque en muchos centros de trabajo sí se realizaban, por parte del patrón, los descuentos de las pensiones alimenticias no existía una referencia textual que obligará determinadamente al patrón a hacerlo, lo manejaba más como una posibilidad. Ahora, el patrón además de obligarse a realizar las acciones que marca esta fracción, también tiene el deber de informar tanto a los acreedores alimentarios como a la autoridad competente de que el vínculo laboral ha concluido, contando con un periodo de 5 días hábiles siguientes a la fecha de la terminación laboral para hacerlo. Lo anterior, ayuda en mucho al seguimiento que se debe dar después de que el acreedor alimentario deja de recibir la pensión correspondiente, pues al saber que la causa se deriva de una terminación de la relación de trabajo, éste ya no necesita acudir con el Juez de lo Familiar para que realice las diligencias pertinentes a fin de resolver una suscitada confusión (Expansión, 2013, pág. 16).

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al *Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores*. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

Tanto en la fracción XXVI como en la fracción XXVI Bis, hacen mención al derecho que los trabajadores deben de tener para poder acceder a créditos otorgados por el Infonacot, antes conocido como Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Lo anterior como una manera de ayudar al empleado para poder elevar su nivel de vida obteniendo bienes de consumo a una tasa baja, de hecho, la más baja del mercado (CONDUSEF, 2012).

Actualmente ya existe la nueva tarjeta FONACOT- Master Card, la cual es aceptada en cualquier establecimiento comercial a nivel nacional que acepte como medio de pago una tarjeta de crédito; con este plástico el trabajador puede adquirir cualquier producto o

contratar el servicio que necesite de igual forma que como lo realiza con cualquier otra tarjeta de crédito bancaria. Las ventajas que ofrece el crédito FONACOT son que mantiene las mejores condiciones del mercado, puede ser aceptado en todas partes, y los requisitos para obtenerla son muy sencillos; únicamente la empresa debe estar afiliada al INFONACOT, así como contar el trabajador, con un mínimo de un año de antigüedad en la misma empresa y estar contratado por tiempo indeterminado al momento de tramitar el crédito (Tríptico proporcionado en las oficinas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

Anteriormente la ley no consideraba la afiliación al Infonacot como una obligación patronal, sino como una opción a la cual podrían tener acceso los trabajadores, supeditada a la voluntad del patrón; ahora que ya es una obligación, las organizaciones cuentan con un plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigor de la ley reformada, para realizar los trámites conducentes, mismos que serán simples y gratuitos (Expansión, 2013, pág. 16)(LFT, 2012, segundo transitorio).

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

Como se puede observar, este nuevo derecho del que gozarán los trabajadores varones tiene un mayor alcance, pues disfrutarán de éste no sólo en el caso de nacimiento de un hijo sino también en los casos de adopción. Aunque la ley no precisa las formas bajo las cuales el trabajador tendrá que comprobar tal hecho, lo recomendable es solicitar a los trabajadores que se encuentren en ésta situación, la exhibición del original y copia simple del acta de nacimiento del menor, y en caso de adopción, ésta deberá contener la inscripción respectiva. Con este documento, sin ningún problema el patrón podrá otorgar dicha prestación (Expansión, 2013, pág. 97).

Esta adición se encuentra directamente relacionada con el acuerdo formulado por México en la X Conferencia Regional de América Latina y el Caribe celebrada en Quito, Ecuador en 2007, en donde uno de los compromisos era el promover la corresponsabilidad entre la vida familiar y la laboral de la mujer y el hombre, buscando con esto una mayor participación del género masculino en el trabajo doméstico y un mayor equilibrio en las responsabilidades familiares (INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERESS, 2013).

Prohibiciones patronales

Al igual que en el caso de las obligaciones de los patrones, en este apartado se hará referencia exclusivamente a las fracciones que hayan contado con alguna modificación o añadido al cuerpo de la ley, resaltando a manera de cursivas los cambios que se hayan presentado en la redacción de cada fracción.

En disposiciones anteriores, la LFT consideraba dentro del numeral 133, los actos catalogados como prohibidos para los patrones; ahora ya no sólo contempla como responsables de actos o conductas prohibidas a los patrones, sino que incluye a su vez la participación o inclusión de sus representantes.

Queda prohibido a los patrones *o a sus representantes*:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de *origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio*;

Esta modificación obedece a la inclusión que se hizo a la LFT relativa al concepto de trabajo digno o decente en su artículo 2, ya que al negarse el patrón o sus representantes a aceptar dentro del centro de trabajo a cualquier persona por alguna de estas condiciones, se estará ante la comisión de un acto discriminatorio. Anterior a la reforma, esta fracción limitaba sus alcances, puesto sólo prohibía el hecho de que un patrón se negara a aceptar personal por razones específicas de edad o sexo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, *impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores*;

Se puede observar que la modificación en esta fracción es relativa a la intromisión que los patrones o sus representantes pudieran ejercer, no solo dentro del régimen interno del sindicato, sino también en lo referente a la formación o el desarrollo de la actividad sindical, valiéndose de represalias en contra de los trabajadores.

Esta disposición está relacionada de manera directa, al igual que la fracción anterior, con el concepto de trabajo digno o decente, pues este considera como parte indispensable de su concepción el respeto irrestricto de los derechos colectivos de los trabajadores, como lo son la libertad de asociación, autonomía, derecho a huelga y la contratación colectiva (Expansión, 2013, pág. 04) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

XII. *Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo*;

XIII. *Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo*;

La fracción XII y XIII fueron añadidas al marco legal, puesto que antes no existía referencia acerca de cómo conducirse en caso de que se presentaran estas conductas en el centro de trabajo; y así como se encuentran señaladas en diversos puntos del presente trabajo de investigación, la ley hace hincapié al considerarlos dentro de las prohibiciones de patrones y representantes, pues cómo ya se ha mencionado, al regularizar se puede garantizar el

bienestar de los trabajadores en la ejecución de su servicio y el respeto a su dignidad (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Estas nuevas disposiciones se basan en el principio de igualdad sustantiva dentro del artículo 2 de la LFT; anteriormente no existía referente textual que prohibiera al patrón o a sus representantes despedir a una mujer por el hecho de estar embarazada, cambiar de estado civil o tener a su mando el cuidado de los hijos; así como exigir la presentación de certificados de no embarazo a las mujeres que quisieran ingresar a trabajar o a las empleadas que pretendieran un ascenso o contar con la garantía de permanencia en su fuente de empleo, ahora las mujeres que se encuentren en esas circunstancias cuentan con la certeza legal de que violentan sus derechos a fin de denunciar dicho acto y exigir lo que conforme a ley les corresponda (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Por lo que a la exigencia de certificados de embarazo se refiere, esta prohibición resulta aplicable cuando se soliciten para condicionar su permanencia o el ascenso en el empleo; sin embargo, es importante señalar que cuando se exija éste documento como una condicionante para el ingreso en empleo, como no existe en ese momento una relación de trabajo resulta difícil y prácticamente improcedente denunciar este hecho ante la autoridad laboral, pero sí lo podría hacer ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (Expansión, 2013, pág. 18).

“En cuanto al despido de la mujer embarazada, se debe tener en cuenta que no por esta adición el patrón queda imposibilitado para despedirla, lo único que se le prohíbe es que la causal del despido sea el embarazo, el cambio del estado civil o tener el cuidado de hijos menores” (Expansión, 2013, pág. 18).

Aspectos a considerar por el patrón en materia de salarios.

Como una parte importante de las obligaciones de patrones se tienen dos aspectos a considerar, que si bien no se encuentran señalados dentro de los artículos 132 y 133, es indispensable mencionarlos dada la importancia y trascendencia que se tuvo después de su adición en la reforma; sobre todo por la controversia que se suscitó en cuanto a la errónea interpretación que se le dio a uno de ellos, lo cual generó confusión, disgusto y desaprobación por parte de grupos partidistas, trabajadores y de la población en general.

El primer aspecto a analizar es la posibilidad de que patrón y trabajador convengan un salario por hora. Según el artículo 82 de la LFT, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al

trabajador por su trabajo, ahora bien el siguiente artículo detalla cómo es que se puede pactar esa forma de pago y qué condiciones se deben tomar en cuenta a fin de no afectar el ingreso y los derechos del trabajador.

Pago por hora

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera (LFT, 2012, art. 83).

En cuanto a la fijación de un salario por unidad de tiempo, se entiende que éste puede determinarse de manera mensual, quincenal, catorcena, semanal, diario, y ahora después de la reforma se puede establecer inclusive por hora; no quiere decir que antes no se hayan pactado este tipo de contratos, especificando un pago por hora, simplemente que ahora ya existe una referencia en ley que lo hace permisible.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, 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. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria (LFT, 2012, art. 83) Véase apéndice al final.

El párrafo anterior menciona esta adición, y enuncia que se puede convenir o pactar el pago por hora siempre y cuando no se rebasen los máximos legales en una jornada laboral; los cuales comprenden ocho horas diarias en una jornada diurna, siete en la nocturna y siete y media en la mixta según lo establecido en el artículo 61 de la LFT; y que el ingreso bajo esta modalidad, independientemente de que se labore menos de las horas máximas señaladas nunca podrá ser inferior al salario mínimo diario (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Lo cual quiere decir que si un trabajador es contratado para prestar sus servicios en una jornada de 4 horas diarias, éste tendrá asegurado su pago diario por \$62.33 (SMGDF) por lo menos, y no cómo anteriormente se llegó a pensar que recibiría el equivalente a \$31.16 por día, resultante de multiplicar las 4 horas de trabajo por \$7.79 (\$62.33 entre 8 horas máximas diarias); si la mecánica para determinar el salario diario para un trabajador contratado bajo esta modalidad fuera de esta manera se contravendría el artículo 123, apartado A, fracción VI CPEUM, así como el 90, 91 y 92 de la LFT, por lo que se refiere al derecho que un trabajador tiene a recibir como pago diario, por lo menos, el equivalente a un salario mínimo y a que debe de ser remunerador y suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

“Debe aclararse que el salario por hora no es igual al contrato por hora, ya que tal contrato no existe, por ello la enmienda está orientada exclusivamente a la posibilidad de fijar, dentro de los contratos reconocidos por esta norma, un salario por hora” (Expansión, 2013, pág. 14).

Pagos vía electrónica

El segundo aspecto a analizar dentro de este apartado es el pago de los salarios que el patrón pueda efectuar en favor del trabajador a través de medios electrónicos.

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón (LFT, 2012, art. 101).

Anteriormente no estaba contemplado el párrafo que antecede, atendiendo a su contenido se puede comprender que su inclusión permite más que modernizar, actualizar la ley, puesto que estas medidas son aplicadas por parte de los patrones y de los centros de trabajo desde hace muchos años, ya que son prácticas tendientes a simplificar el trabajo y a aprovechar las ventajas que ofrecen los avances de la tecnología. Para su puesta en práctica únicamente se tendrán que cubrir las tres condiciones relativas al consentimiento del trabajador; a que el pago se efectúe por depósito en cuenta, tarjeta de débito o transferencia electrónica y a que cualquier gasto por el uso de estos medios de pago corra por cuenta del patrón (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Cabe señalar que aunque la LFT no reconocía este medio de pago, los tribunales si lo hicieron desde hace ya algunos años en una resolución que señalaba la posibilidad de realizar el pago del salario al trabajador por esta vía previo acuerdo y estipulación en el contrato laboral, y que en el contrato de adhesión con la institución bancaria se especificará el no cobro de comisiones por el manejo de dicha cuenta.

El rubro de la resolución que emitieron los tribunales es la siguiente:

**SALARIO. NO ES ILEGAL PAGARLO MEDIANTE DEPÓSITOS A UNA CUENTA
BANCARIA DE LA QUE ES TITULAR EL TRABAJADOR, SI EN EL CONTRATO
RELATIVO SE PACTÓ QUE NO SE LE COBRARÍA COMISIÓN ALGUNA POR SU**

MANEJO, ubicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,
Novena Época, Tomo XV, p. 1341, Materia Laboral, Tesis IV.2º.T.56 L, Tesis
Aislada, Registro 187,092, abril de 2002 (Expansión, 2013, pág. 14).

“Por ello, en la práctica se reconoce el pago vía electrónica a los trabajadores porque satisface los requisitos de pago directo, en moneda de curso legal y de disponibilidad del mismo” (Expansión, 2013, pág. 14).

CAPÍTULO V

PRODUCTIVIDAD, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES; Y DERECHOS DE PREFERENCIA Y ANTIGÜEDAD.

Dentro del Título Cuarto denominado “Obligaciones de los Patrones y Trabajadores” en la Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo III Bis, se encuentran las disposiciones que regulan los aspectos referentes a la productividad, formación y capacitación de los trabajadores dentro del centro de trabajo. Por lo que respecta al comparativo correspondiente entre las disposiciones anteriores contenidas en ley y las vigentes, se encuentran algunos elementos que responden más a un cambio de forma que a uno de fondo o función; como lo es el hecho de incluir, a manera de complemento, el término de productividad en varios de los artículos en donde anteriormente se limitaba a tratar únicamente lo referente a capacitación y adiestramiento de manera general. Destacan otros conceptos claves que antes no figuraban como lo es el de competencia laboral, certificados de competencia o habilidades laborales, Comisión Nacional de Productividad, etcétera, por mencionar los más importantes. Por lo anterior, se puede afirmar que el eje principal de este artículo, es la inclusión del concepto “productividad” debido a la importancia que la reforma le da a éste elemento como una parte vital para que las empresas, independientemente del tipo, sector o rama de actividad a la que pertenezcan, ya sean estatales, regionales o nacionales; contribuyan al crecimiento económico, mantengan y amplíen el empleo y se aumenten los estándares de calidad con la finalidad de hacerlas más competitivas en los mercados nacionales e internacionales (SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 2008, 2012).

Es el numeral 153 el que señala, dentro de sus diversas fracciones, la obligación de los patrones a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, quiénes pueden proporcionarla, cuáles son sus objetivos, qué comités existen dentro y fuera de la empresa, cuáles son sus funciones; quiénes regulan su funcionamiento, a qué planes y programas se tiene acceso para impulsar la capacitación y elevar la productividad, entre otros puntos.

Se resalta a manera de cursivas los cambios realizados en la reforma sobre las disposiciones contenidas en ley.

Capacitación dentro del concepto de trabajo decente

Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, *su competencia laboral* y su productividad, conforme a los planes y programas

formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u *organismos especializados, así como los instructores independientes* que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, *así como los programas para elevar la productividad de la empresa*, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo (LFT, 2012, art. 153-A).

Dentro de la inclusión del trabajo decente se encuentra lo relativo al derecho que tienen los trabajadores a recibir capacitación de manera continua para mejorar su competencia laboral e incrementar su productividad con beneficios compartidos, esto quiere decir, que con la capacitación del trabajador se verán incrementados sus niveles de habilidades y conocimientos lo cual le va a redituarse al patrón en un incremento de ganancias, y en contraparte, el trabajador aparte de aumentar su competencia laboral podrá ver reflejado su esfuerzo directamente en sus ingresos (Expansión, 2013, pág. 18)

Además éste artículo señala que si bien es cierto que existe la obligación por una parte de proporcionar la capacitación al trabajador, por otro lo es el hecho del deber que éste tiene frente a su patrón de recibirla.

Por lo que respecta al lugar y horarios para proporcionar dicha capacitación se mantienen igual, no hubo cambio en la reforma.

Objeto de la capacitación y el adiestramiento

La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior (LFT, 2012, art. 153-B).

El adiestramiento tendrá por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar *la productividad* en las empresas;

II. *Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;*

III. Incrementar la productividad; y

IV. En general *mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores (LFT, 2012, art. 153-C).*

En las disposiciones anteriores a la reforma no se hacía una distinción entre los objetivos específicos que pretendían alcanzar por una parte la capacitación y por otra el adiestramiento, simplemente los definía como objetivos conjuntos a lograr por lo que se refiere a ambos conceptos, lo cual, al comparar con las fracciones relativas en este mismo numeral se encuentra que se conservan los dos conceptos, pero se definen en atención a su objetivo principal por separado; es así que por lo que se refiere a la capacitación, se entiende que está orientada a nuevos trabajadores que aspiran a tener una plaza o puesto de nueva creación pero que aún no cuentan con la experiencia y los conocimientos necesarios para desarrollar sus labores (Expansión, 2013, pág. 19).

Cabe señalar que dentro de la capacitación se puede considerar el apoyo que el patrón de a los empleados para poder iniciar o concluir sus estudios, disposición que no contemplaba la ley anterior.

El adiestramiento, por el contrario, tendrá como finalidad el perfeccionar los conocimientos y dotar de más habilidades a los trabajadores que ya dominan una determinada actividad para hacerlos expertos en la misma; hacer del conocimiento de los trabajadores los riesgos y peligros a los que están expuestos atendiendo a lo contenido en los reglamentos y las normas

oficiales mexicanas (NOM's) en la materia; en términos generales incrementar la productividad y la competencia laboral (Expansión, 2013, pág. 19).

Como se puede apreciar, ahora la LFT hace hincapié en la competencia laboral y en las NOM's, por lo que respecta a estas últimas, es indispensable que sean del conocimiento, difusión y observancia para el trabajador a fin de evitar accidentes de trabajo o riesgos en el desempeño del mismo; más adelante, en el capítulo de "Seguridad, Higiene y Riesgos de Trabajo" se abordará con mayor puntualidad el tema referente a la NOM's.

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud *o de competencia laboral* que sean requeridos (LFT, 2012, art. 153-D).

Prácticamente ésta fracción conserva su mismo contenido, el cambio existente se refiere únicamente a la inclusión del concepto de competencia laboral, el resto conserva la misma estructura, debiendo atender los trabajadores, las mismas consideraciones por lo que respecta a los cursos y actividades que formen parte de la capacitación que estén recibiendo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad (CMCAP)

En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

- I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;*
- II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;*
- III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de*

impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;

IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y

V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Para el 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 estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas (LFT, 2012, art. 153-E).

En esta fracción, existe una diferencia que se hace notar después de la reforma, y tiene que ver con aspectos relacionados con la productividad, pues ahora prevé como una obligación, para las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, la constitución de una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad la cual tendrá como facultades importantes y diferentes de las anteriores, entre otras, las tendientes a incrementar la productividad, a mejorar los programas, prácticas tecnológicas u organizativas; propuestas que representen cambios importantes en los factores de la empresa que busquen ante todo elevar los niveles de productividad e impulsar la capacitación. “La reforma pretende que las empresas alcancen mayores estándares de productividad que les permita ser más competitivas en los mercados nacionales e internacionales y como consecuencia de ellos, generar mayores rangos de ganancias tanto para éstas, como para sus colaboradores” (Expansión, 2013, pág. 20).

Fomento de la Productividad en las micro y pequeñas empresas

Es de señalar, que en esta misma fracción se considera de manera trascendente el impacto y contribución que las micro y pequeñas empresas tienen en la economía del país, lo que antes la propia ley no reconocía; pues “de acuerdo con datos del INEGI, en México existen aproximadamente 4.15 millones de unidades empresariales, de las cuales 99.8% son MiPymes. Éstas generan 52% del Producto Interno Bruto (PIB) y 72% de los empleos en el país” (Cerecedo, agosto 2012, pág. 31).

La LFT ha reconocido la importancia de la existencia y subsistencia de las Pymes, por lo que considera en esta fracción, que serán la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Secretaría de Economía (SE) las encargadas de asistir y apoyar a éstas por medio de la dotación de programas.

Estos programas son, como dice el párrafo anterior, orquestados y formulados por la STPS e incluidos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND); éste plan se elabora por periodos, generalmente abarcan los periodos de gobierno presidenciales, y en él se toman como base aspectos importantes del marco de la economía competitiva y generadora de empleos, como lo es el desarrollo humano sustentable que genere condiciones óptimas en el mercado laboral para promover la creación de empleos formales y de calidad (SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 2013).

El Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018 fue aprobado y dado a conocer a la población en general el pasado 20 de mayo, en él se puede tomar a manera de ejemplo, a fin de comprender con mayor claridad lo mencionado en párrafos anteriores, uno de los programas formulados e incluidos en dicho PND, mismo que se denominó Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, en el cual se especifican políticas y programas a cargo de la propia STPS que define objetivos claves, como lo establecido en uno de sus apartados: “Promover las políticas de estado que fomenten la productividad en las relaciones laborales y la competitividad de la economía nacional, a fin de atraer inversiones que generen empleos formales y de calidad, además de incentivar la entrada de jóvenes al mercado laboral formal” (SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 2013).

Es así que ya especificados y enunciados los objetivos base, la STPS en coordinación con el Programa Sectorial, define las estrategias para poder cumplirlos a través del Programa de Apoyo a la Productividad (PAP) por ejemplo, el cual es operado por la STPS a partir del 2009 y está orientado a dar apoyo a trabajadores y patrones que les permita identificar áreas de oportunidad e implementar mecanismos que les permitan mejorar la productividad laboral, o bien, les facilite el acceso a la capacitación a fin de incrementar sus habilidades, conocimientos y destrezas. Para poder tener acceso a éstos programas, la STPS es a su vez la encargada de fijar las políticas para determinar aspectos como la cobertura, población objetivo, participantes, criterios de elegibilidad de los beneficiarios, mecánica de operación, entre otros (SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 2013).

Para comprender de mejor manera la clasificación de las empresas, se presenta la siguiente tabla, misma que refleja el tamaño de las unidades empresariales de acuerdo al número de trabajadores con la que cada una cuenta; lo anterior determinado por el Acuerdo de Estratificación que emite la Secretaría de Economía a través del Diario Oficial de la Federación.

Tabla 4 Tamaño de empresa según el número de trabajadores.

Estratificación por Número de Trabajadores			
Sector/Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Micro	0-10	0-10	0-10
Pequeña	11-50	11-30	11-50
Mediana	51-250	31-100	51-100
Grande	251 y más	101 y más	101 y más

Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y *Productividad* se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones (LFT, 2012, art. 153-F).

Esta fracción conserva igual estructura, el contenido es el mismo al de las disposiciones anteriores, únicamente se considera el concepto de productividad, en lo que se refiere a su adición en la denominación de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados (LFT, 2012, art. 153-F Bis).

Esta fracción no existía en la ley anterior, su inclusión se hace necesaria debido a la nueva obligación que tiene el patrón de conservar a disposición de la STPS y de la SE los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que hayan acordado establecer, así como las modificaciones que se hayan realizado a los ya establecidos. Es una forma de presión por parte de la autoridad, a fin de que cumplan debidamente con este requisito.

Requisitos para obtener la autorización y registro por la STPS

El registro de que trata el tercer párrafo del artículo 153-A se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

- I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;
- II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y
- III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga (LFT, 2012, art. 153-G).

El contenido de esta fracción no varía, se contemplan los mismos requisitos que en la ley modificada para poder ser instructores, sólo existe un cambio en la ubicación del artículo.

A diferencia de lo que muchas personas pudieran pensar relativo a que la capacitación y el adiestramiento generalmente es impartido por personal propio de una empresa o centro de trabajo en particular y no por entidades externas o instructores independientes; existe un gran número de profesionistas que buscan cubrir satisfactoriamente los requisitos que la STPS les marca a fin de obtener el registro correspondiente que los acredite como instructores profesionalmente preparados (Calderón Silva, 2013).

Planes y programas de capacitación y adiestramiento

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes:

I. Referirse a periodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-B;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y

V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate (LFT, 2012, art. 153-H).

En esta fracción se precisan tres cambios fundamentales, los cuales están relacionados con los requisitos a los cuales se deben de sujetar las organizaciones a efecto de elaborar y presentar los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

- Anteriormente la ley estipulaba que dichos planes se debían referir a periodos no mayores de cuatro años; ahora la LFT establece como máximo dos años. Esta restricción en el periodo de tiempo no es aplicable para la capacitación relacionada con el apoyo que otorga el patrón al trabajador para el inicio o término de estudios en niveles básico, medio o superior.
- Dichos programas deberán apegarse a normas técnicas de competencia laboral. Antes ni siquiera existía noción, para efectos de programas de capacitación en derecho laboral, del concepto de normas de competencia laboral.
- Y por último, pero no menos importante, la LFT anterior señalaba un plazo para poder presentar ante la STPS dichos planes y programas, a efecto de que les fueran

aprobados, este plazo estaba sujeto al tipo de contrato que regía en la empresa, es decir, si existía contrato colectivo de trabajo (CCT) la entidad contaba con un plazo de 15 días siguientes a la firma de dicho contrato, revisión o prórroga para presentar los planes que hayan acordado establecer o en su caso, los que se hayan convenido modificar. Si no existía, se tendrían que presentar dentro de los 60 días de los años impares. Ahora, atendiendo a una necesidad de estandarización de obligaciones patronales, se hizo una adecuación en los plazos y requisitos, para evitar que existieran diversos criterios de cumplimiento en razón de si la compañía contaba o no con CCT (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012) (Expansión, 2013, pág. 20).

Por lo relativo a las normas técnicas de competencia laboral, según testimonio del Lic. Gerardo Xicoténcatl Calderón Silva “a la fecha no se cuenta con ninguna disposición legal que haga referencia a dichas normas, se ha hablado mucho al respecto, pero es día que al menos aquí en la Secretaría no tenemos conocimiento de ellas, ni de cuándo serán expedidas; a pesar de lo consagrado en el artículo tercero transitorio de la propia LFT vigente, el cual estipula que se cuenta con un plazo de seis meses para adecuar los ordenamientos reglamentarios que correspondan contenidos en el decreto, ósea los establecidos en la nueva ley laboral, misma que entro en vigor en diciembre del año pasado” (LFT, 2012, art. 3 transitorio).

Concepto de productividad

Se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.

Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia (LFT, 2012, art. 153-I).

En disposiciones anteriores no existía referencia acerca del concepto de productividad en el centro de trabajo para efectos de la LFT. Atendiendo a la descripción de éste concepto se puede observar que es amplio, claro y abarca puntos clave de una organización; pues no sólo se tiene que centrar en el objetivo principal de aprovechar adecuadamente los recursos con los que se cuenta y obtener ganancias, sino también en el aspecto de responsabilidad que la empresa debe de tener para con la sociedad, el medio ambiente y los derechos humanos, aparte de considerar que se debe de dar un tratamiento justo y equitativo a la distribución de los beneficios que ésta genere.

“Con esta adición se recoge el concepto de productividad creado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el cual se ha querido implantar en las empresas mexicanas a través de diversos acuerdos formulados por la STPS” (Expansión, 2013, pág. 21).

Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

I. Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de productividad;

II. Proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de productividad en función de su grado de desarrollo;

III. Adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad;

IV. Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para el aumento de la productividad;

V. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobiernos y academia;

VI. Establecer compromisos para elevar la productividad por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia;

VII. Evaluar periódicamente el desarrollo y cumplimiento de los programas;

VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;

IX. Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores; y

X. Las demás que se acuerden y se consideren pertinentes.

Los programas establecidos en este artículo podrán formularse respecto de varias empresas, por actividad o servicio, una o varias ramas industriales o de servicios, por entidades federativas, región o a nivel nacional (LFT, 2012, art. 153-J).

Anteriormente se hacía hincapié en la necesidad de fomentar la productividad, pero de manera general por lo que respecta al tipo de empresa; en la reforma se incluyen también a las micro y pequeñas empresas para tener acceso a éstos programas de elevación de la productividad, debido a las necesidades y a la importante participación y competencia que

tienen en el escenario económico y generador de empleos, como ya se había mencionado (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

No es de soslayar, que estas nuevas disposiciones contenidas en ley relativas a la intención y obligación que tienen las autoridades laborales competentes en incentivar y promover diversas estrategias, en este caso mediante la elaboración de programas que permitan incrementar la productividad de las micro y pequeñas empresas; son idóneas y necesarias para los patrones y los trabajadores de cualquier empresa, y se aprecian muy bien plasmadas en ley, pero trasladadas a la realidad, pareciera ser completamente una falacia; pues al igual que las normas técnicas de competencia laboral y a las nuevas formas en cómo las empresas deben de proceder a efectos de obtener el nombre y registro de su programa de capacitación; según palabras del Lic. Gerardo Xicoténcatl Calderón Silva, no se ve definido aún la fecha, la forma o los medios en cómo la autoridad va a hacerle frente a las nuevas prerrogativas que se consagraron en ley.

Comité Nacional de Productividad (CNP)

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social *en conjunto con la Secretaría de Economía*, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores *e instituciones académicas* para que constituyan el *Comité Nacional de Productividad*, que tendrán el carácter de *órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva*.

El Comité Nacional de Productividad tendrá las facultades que enseguida se enumeran:

I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad en cada sector y rama de la producción, impulsar la capacitación y el adiestramiento, así como la inversión en el equipo y la forma de organización que se requiera para aumentar la productividad, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas, así como a la evolución de la productividad de la empresa en función de las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad tomando en cuenta su grado de desarrollo actual;

II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales o de servicios;

III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad en función de las mejores prácticas y en correspondencia con el nivel de desarrollo de las empresas;

- IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad;*
- V. Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general el ingreso de los trabajadores, a los beneficios de la productividad;*
- VI. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate;*
- VII. Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación, respecto de aquellas actividades productivas en las que no exista una norma determinada;*
- VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto;*
- IX. Elaborar e implementar los programas a que hace referencia el artículo anterior;*
- X. Participar en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo;*
- XI. Emitir opinión y sugerir el destino y aplicación de recursos presupuestales orientados al incremento de la productividad; y*
- XII. Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas (LFT, 2012, art. 153-K).*

En la ley reformada ya no se considera la existencia, como tal, del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento (CNCA), quizás en cuanto a las facultades que éste tenía no se reflejen grandes cambios, pues prácticamente tendrá funciones similares el nuevo órgano denominado Comité Nacional de Productividad (CNP) encargado de dar realce e impulso a la productividad.

De entre las facultades que tenía el CNCA que fue suprimido, y las que prevalecen en la ley actual, se puede destacar la señalada en la fracción V, pues menciona las nuevas formas o mecanismos de remuneración que el CNP puede formular a fin de que el trabajador vea reflejado de manera directa en sus ingresos, como resultado de su esfuerzo, los beneficios de la productividad.

El Titular del Ejecutivo Federal fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de la Comisión Nacional de Productividad, así como las relativas a su

organización y funcionamiento. Sujetándose a los principios de representatividad e inclusión en su integración.

En la toma de decisiones de la Comisión Nacional de Productividad se privilegiará el consenso (LFT, 2012, art. 153-L).

Para su funcionamiento la Comisión Nacional de Productividad establecerá subcomisiones sectoriales, por rama de actividad, estatales y regionales.

Las subcomisiones elaborarán para el ámbito del respectivo sector, rama de actividad, entidad federativa o región los programas que establece el artículo 153-J de esta Ley (LFT, 2012, art. 153-N).

Artículo 153-O. (Se deroga).

Artículo 153-P. (Se deroga).

Estos dos artículos, mencionaban los términos que la ley contemplaba antes de la reforma para la presentación y aprobación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, términos que se sujetaban y variaban dependiendo de las relaciones de trabajo que prevalecía en las empresas.

A nivel de las entidades federativas y el Distrito Federal se establecerán Comisiones Estatales de Productividad.

Será aplicable a las Comisiones Estatales de Productividad, en el ámbito de las entidades federativas, lo establecido en los artículos 153-I, 153-J, 153-K, 153-L, 153-N y demás relativos (LFT, 2012, art. 153-Q).

En la reforma se consideró la intervención del Ejecutivo para que fuera éste el que fijara las bases necesarias para poder determinar la designación de las personas que integran la Comisión Nacional de Productividad, anteriormente esta atribución le competía a la STPS; además de considerar que para su mejor funcionamiento se establecerán subcomisiones sectoriales, por rama de actividad, estatales y regionales, según sea el caso; al establecer éstas subcomisiones, así como una Comisión Estatal a nivel de los estados y otra en el Distrito Federal, se simplificarán las tareas al contar con un mayor número de organismos como estos en todo el país.

La atención será más personalizada partiendo de la idea de que se contará con el apoyo y la intervención de entidades especializadas que elaborarán los planes y programas a que se refiere el artículo 15- J de la LFT, que garanticen la formulación de normas que tiendan a mejorar los resultados de los procesos productivos, beneficiando con esto al sector obrero y patronal (Expansión, 2013, pág. 22).

Artículo 153-R. (Se deroga).

Éste artículo hacía mención al procedimiento conforme al cual las empresas o patrones debían sujetarse a fin de que la STPS les aprobara sus respectivos planes y programas de capacitación; marcaba para tales efectos, un término de sesenta días hábiles seguidos al día en que fueran estos presentados ante dicha autoridad para que ésta misma se los revisara y aprobara, otorgándoles así un número de registro o control que era indispensable para el patrón al momento de presentar cualquier trámite, como lo es el registro de las listas de las constancias relativas a la capacitación que recibieron sus trabajadores (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

“Como ya no existe este artículo, no podemos como autoridad laboral, recibir los planes y programas que las empresas hayan formulado a partir de este año para proceder a su debido registro, la ley no menciona el nuevo método o forma en la que se debe proceder para tales efectos. Confiamos en que el gobierno federal en coordinación con sus respectivas secretarías, invocando el artículo tercero transitorio de la LFT, nos den a conocer de manera pronta los medios, los programas, las herramientas o lo que sea necesario, para atender este tipo de demandas” (Calderón Silva, 2013).

Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en los términos del artículo 153-N, o cuando dichos planes y programas no se lleven a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata (LFT, 2012, art. 153-S).

No hubo cambios trascendentales en esta fracción, puesto que tanto en la ley anterior como en las disposiciones reformadas, se hace mención sobre la sanción a la que pueden ser acreedores los patrones si no se llevan a la práctica los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Capacitación – Certificado de competencias o habilidades laborales

Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad *mediante el correspondiente certificado de competencia laboral* o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la constancia de *competencias o de habilidades laborales* (LFT, 2012, art. 153-U).

La variante que se presenta en esta fracción respecto de la ley anterior radica en el concepto de constancia y/o certificado de competencias laborales, sumado al ya existente de habilidades. Este certificado está relacionado con la negativa que pudiera dar un trabajador en cuanto a recibir un curso de capacitación por considerar que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias; en este caso tendrá que acreditar dicha capacidad mediante el certificado de competencia laboral correspondiente, o bien, que la entidad instructora le aplique el examen respectivo y lo apruebe satisfactoriamente, extendiéndole para fines comprobatorios su constancia de competencias laborales (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

La constancia de *competencias o de* habilidades laborales es el documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

(Se deroga el párrafo cuarto) (*LFT, 2012, art. 153-V*).

Existen dos cambios que se presentan en el contenido de esta fracción, uno de ellos al igual que en el artículo 153-U, está relacionado con el concepto añadido de competencia al de habilidades laborales. El otro cambio o variante, tiene que ver con la derogación del párrafo cuarto de este numeral, el cual hacía referencia a la intervención que podría tener la CNCA a efecto de definir por medio de la aplicación de un examen, en cuál de todos los niveles de la empresa, si existen varios niveles en relación con el puesto a que la constancia hace referencia, es más apto el trabajador (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Derechos de preferencia y antigüedad.

Las reglas que definen los derechos que tienen los trabajadores en el centro de trabajo, relativos a la ocupación de una vacante provisional o definitiva, así como de los puestos de nueva creación, son las contenidas en el Título IV Capítulo IV de la LFT dentro del marco de las obligaciones para patrones y trabajadores.

Los derechos de preferencia y antigüedad a que se refiere el párrafo anterior sufrieron de algunos cambios en el proceso de reforma, mismos que corresponden más a cambios de adición que de modificación en el contenido de los artículos respectivos; lo anterior atendiendo a la necesidad de la empresa de contar con personal calificado, capacitado y apto para desempeñar las funciones de un puesto vacante y no sólo de poderlo ocupar por contar

con derechos preferenciales que no tienen mayor impacto profesional o productivo en el centro de trabajo.

Preferencia en igualdad de circunstancias

Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, *a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo* y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. (LFT, 2012, art. 154)

Como se puede observar, los legisladores añadieron como elementos importantes de decisión para el patrón a efecto de elegir, preferentemente entre un trabajador y otro, el hecho de que éste no sólo cuente con mayor antigüedad a su servicio o que tenga dependientes económicos, sino que también le proporciona más elementos de consideración, elementos sustanciosos e importantes como lo es que el empleado haya terminado su educación básica, que esté capacitado, que tenga mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo, dejando en último plano la consideración de que sea un trabajador sindicalizado.

El fin principal de la inclusión de estos parámetros para poder determinar quiénes ocuparan una vacante, es fomentar la selección de trabajadores mejor capacitados y preparados para poder así promover un verdadero incremento en los estándares de calidad y productividad en la empresa. La intención de estas reformas es que los derechos de preferencia se basen más en criterios profesionales y sustantivos como la preparación, capacitación y aptitud de los trabajadores o aspirantes y no sólo en factores banales como la antigüedad (Expansión, 2013, pág. 23).

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios *e intereses, en su caso*, a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48. (LFT, 2012, art. 157)

El cambio que se manifiesta en este artículo respecto del reformado tiene que ver únicamente con lo que ahora prevé el artículo 48 de la LFT, al considerar que si el trabajador decide presentar su inconformidad o queja ante la JCA por no haberle respetado el patrón el puesto de trabajo que le correspondería, se procedería a elección del trabajador, a que se le otorgue dicho puesto o bien se le indemnice con el importe de tres meses de salario, teniendo además el derecho a que se le paguen los salarios vencidos e intereses (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Selección de trabajadores para ocupar un puesto

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, *serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.* (LFT, 2012, art.159)

Es sumamente importante que en la reforma a este artículo se hayan incluido nuevos criterios a considerar para un trabajador que pretenda o aspire a ocupar una vacante, ya sea definitiva o provisional, puesto que en la ley anterior, el único elemento que definía a la persona que iba a cubrir ese lugar de trabajo era la categoría o nivel jerárquico inferior, lo cual atentaba contra la productividad de las empresas, puesto que esta postura atendía más a un derecho de ubicación jerárquica que a uno de preferencia por capacidades o aptitudes para desempeñar un trabajo.

“Al tomar en consideración el patrón éstos nuevos supuestos generará inevitablemente que las empresas cuenten con trabajadores más preparados y capacitados en puestos clave y no como se venía realizando, es decir ocupar plazas con personas cuyo único mérito fue hacer antigüedad” (Expansión, 2013, pág. 23).

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD, HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO

Como ya se había hecho mención de la responsabilidad que tiene el patrón sobre la seguridad e higiene y la prevención de los riesgos en el centro de trabajo dentro del desarrollo del Capítulo V de la presente tesis, ahora se vuelve a hacer hincapié en dicha obligación, pero de manera más detallada dentro del Título IX denominado Riesgos de Trabajo que contempla la LFT. Se presenta un capítulo especial para abordar los aspectos relacionados con la seguridad, higiene y la prevención de riesgos de trabajo, porque es un tema que precisa puntos importantes que ya eran tomados en cuenta por la LFT pero que después del decreto de reforma sufrieron modificaciones sustanciales que conllevan, entre otros, cambios en importes indemnizatorios, adición de disposiciones reglamentarias como las normas oficiales mexicanas (NOM's), disposiciones específicas de coordinación entre autoridades laborales, adecuación en la denominación de órganos auxiliares de las autoridades del trabajo, aumento de atribuciones de ciertas autoridades laborales, actualización de tablas de enfermedades, etcétera.

Se resaltarán a continuación, a manera de cursivas, los cambios que sufrieron los artículos a que se refiere el presente capítulo de la ley laboral en el decreto de reforma.

Obligaciones de los patrones y trabajadores

El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo (LFT, 2012, art. 475 Bis).

Anteriormente no existía un artículo en esta parte de la ley, que tuviera como punto de referencia expresa, la responsabilidad por parte del patrón de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos de trabajo en el centro laboral, se consideraba sí como una obligación, pero se hacía mención de manera muy general incluyendo dicho deber en la fracción XVII del artículo 132. Actualmente la LFT, considera una obligación básica, importante y de completa observancia para trabajadores y patrones, el cumplimiento de las disposiciones contenidas en ley, los reglamentos y en las normas oficiales mexicanas que se expidan para tal efecto.

“Con ello se pretende implementar en las empresas una cultura de prevención que evite la ocurrencia de riesgos de trabajo que inciden en su productividad” (Expansión, 2013, pág. 40).

Lo anterior tiene mucha lógica, pues una empresa que atienda dichas medidas e invierta el tiempo, la dedicación y el esfuerzo necesario en promover eficaz y oportunamente con lo referido, se puede ahorrar problemas con sus trabajadores, demandas y sanciones; lo cual redundaría directamente en un perjuicio económico y productivo para la empresa.

Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo *las que determine esta Ley y, en su caso, la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (LFT, 2012, art. 476).*

En disposiciones anteriores, éste artículo hacía referencia en que la tabla de enfermedades de trabajo se encontraba ubicada en el artículo 513 de la LFT, en el artículo reformado no menciona esta referencia, sin embargo trata exactamente el mismo punto relativo a la mencionada tabla con la diferencia de que será ahora la propia ley la que determine las enfermedades de trabajo, por su parte la STPS, será la encargada de realizar la que actualización de las mismas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:

I. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y *las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo (LFT, 2012, art. 490).*

Este artículo menciona las faltas de carácter inexcusable en las que puede incurrir el patrón, mismas que son contenidas en cinco fracciones, de las cuales sólo la primera tuvo un cambio añadido, pues ésta hacía alusión únicamente al incumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias para prevenir riesgos de trabajo, y no consideraba la observancia por lo que hace a las NOM's en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, lo cual ahora sí debe de atender y cumplir. En cuanto al incremento que pudiera existir en el importe de la indemnización por falta inexcusable del patrón, el porcentaje del 25% es el mismo que marcaba la legislación anterior (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Monto de indemnización por fallecimiento

En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de *cinco mil* días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal (LFT, 2012, art. 502).

En este numeral viene consignada una de las disposiciones que han originado mayor controversia dentro del gremio patronal, puesto que la LFT anterior imponía efectivamente una indemnización para el trabajador fallecido a causa de un riesgo de trabajo, pero era una indemnización que no afectaba de manera importante el bolsillo del patrón, pues ésta correspondía a una cantidad equivalente al importe de 730 días de salario; ahora el legislador considero reformar esa cantidad e incrementarla sustancialmente a 5000 días de salario. Esta medida sin dudas deja el mensaje implícito al patrón de que debe de atender y cumplir con las normas expedidas en la materia sino quiere verse afectado en su economía.

Si bien es cierto que el patrón debe de cumplir cabalmente con las disposiciones en materia de seguridad, salud y riesgos de trabajo, para no verse en un escenario complejo ante la imperiosa necesidad de pagar una multa tan elevada por concepto de indemnización por fallecimiento, también lo es, que el patrón cuenta con una especie de medio de defensa que lo puede relevar del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad marque la LFT si asegura a sus trabajadores ante el IMSS; lo anterior en base a lo establecido en el numeral 53 de la LSS, el cual señala para tal efecto, que si se cumplen con las obligaciones afiliatorias no se deberá pagar dicha indemnización a los beneficiarios de un trabajador fallecido a causa de un riesgo laboral (Expansión, 2013, pág. 40).

Para efectos del ejercicio de las facultades que tienen las autoridades laborales en el proceso del pago de las indemnizaciones en los casos de muerte de trabajador a causa de un riesgo de trabajo se suprime la intervención de las Juntas de Conciliación Permanente, las cuales dejarán de desempeñar funciones dentro de los 90 días naturales siguientes a la entrada en vigor de la nueva ley laboral; siendo relevadas para tales efectos por los Inspectores del Trabajo y/o la Juntas de Conciliación y Arbitraje (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Aviso de los riesgos de trabajo por medios electrónicos

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

V. Dar aviso escrito *o por medios electrónicos* a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- a) Nombre y domicilio de la empresa;
- b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
- c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;

- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,
- e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado (LFT, 2012, art. 504).

En este artículo vienen enumeradas por fracción, las obligaciones que de carácter especial tienen los patrones en lo concerniente a los riesgos de trabajo, dentro de las cuales se destaca para efectos de la reforma la fracción V, la cual hace referencia a la nueva posibilidad que tienen el patrón de dar aviso ante el IMSS, el Inspector del Trabajo y la Junta de Conciliación de Arbitraje, de los riesgos de trabajo ocurridos a través de medios electrónicos. En disposiciones anteriores sólo se podría presentar esta información de manera escrita, ahora ya se moderniza la forma de presentación; no obstante, es importante señalar que es obligación de las autoridades laborales competentes poner a disposición de los patrones los medios para poder cumplir con esta obligación, mismos que deberán ofrecer seguridad jurídica a los usuarios. Como cambios representativos de esta fracción se tienen los medios electrónicos y la eliminación de las Juntas de Conciliación Permanente, a las que también se les daba aviso de dichos riesgos; el plazo de 72 horas para presentar los avisos se mantiene igual (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales (LFT, 2012, art. 504 último párrafo).

En disposiciones anteriores de la ley laboral no existía referencia sobre el intercambio de información que debe de existir entre el IMSS y la STPS; en la ley actual se plantea este deber ante la necesidad de contar con una base de datos más fortalecida a fin de inhibir el incumplimiento de las obligaciones en la materia, fincar responsabilidades al patrón, vigilar el cumplimiento de las normas relativas a la prevención de riesgos de trabajo, imponer sanciones y determinar la prima de riesgos de trabajo con la que deberán de cubrir las cuotas para financiar el seguro respectivo del Régimen Obligatorio del Seguro Social (ROSS) (Expansión, 2013, pág. 41).

En la práctica, según palabras del Lic. Gerardo Xicoténcatl Calderón Silva, la manera en como hasta ahora muchas de las empresas, inclusive CFE por dar un ejemplo, dan a conocer a la Secretaría de los riesgos de trabajo ocurridos en su centro de trabajo es por correo electrónico; aunque no duda que con estas nuevas prerrogativas, se formule algún programa que permita a los patrones realizar este tipo de avisos; en cuánto tiempo se formulará y estará a disposición del usuario, no se sabe aún (Calderón Silva, 2013).

Objetivo de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNSST)

En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores (LFT, 2012, art. 512).

Con el objeto de *coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar* medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dicha comisión se integrará por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales, del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

La Comisión deberá mantener comunicación permanente con las autoridades de protección civil, a efecto de diseñar las acciones que contribuyan a reducir o eliminar la pérdida de vidas, la afectación de la planta productiva, la destrucción de bienes materiales, el daño a la naturaleza y la interrupción de las funciones esenciales de la sociedad, ante la eventualidad de un desastre provocado por agentes naturales o humanos (LFT, 2012, art. 512-A).

En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad será la de *coadyuvar en la definición de la política estatal en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar* y proponer medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo establecidos en su jurisdicción.

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Ejecutivos Estatales y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y en su integración participarán representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales; del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen (LFT, 2012, art. 512-B).

Anteriormente en este artículo se contemplaba la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene (CCNSH) que tenía como objetivo único y principal el estudiar y proponer las medidas preventivas que debieran de adoptar los patrones a fin de evitar riesgos en los centros de trabajo; se conformaba por representantes de la propia STPS, de Salubridad y Asistencia, del IMSS y por aquellos que designarán las organizaciones nacionales de trabajadores y patrones.

Ahora, como se puede observar, se adecuó la denominación de éste organismo por Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNSST) y se aumentaron sus objetivos; además de ser integrada por representantes de la STPS, de la Secretaría de Salud, de Gobernación y de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Con el mismo objeto se creará, en cada entidad federativa una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

No debe dejarse de lado el señalamiento que se realizó en el decreto de esta reforma, respecto de la comunicación que en forma permanente, debe tener la CCNSST con las autoridades de protección civil a fin de evitar todos los posibles contratiempos que señala este artículo.

“Los cambios en esta materia están orientados a la prevención de los riesgos laborales para aumentar la productividad de las empresas y salvaguardar la integridad de los trabajadores” (Expansión, 2013, pág. 41).

La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y *Salud* en el Trabajo y la de las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y *Salud* en el Trabajo, serán señaladas en el reglamento que se expida en materia de seguridad, *salud y medio ambiente de trabajo (LFT, 2012, art. 512-C)*.

En éste artículo, únicamente se tiene como punto relevante de reforma, la adecuación en la denominación de las Comisiones respectivas, de CCNSH a CCNSST; así como mencionar que la organización de dichas Comisiones será la que señale el reglamento que para tal efecto se expida, antes reglamento en materia de seguridad e higiene; ahora reglamento en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Modificaciones al establecimiento de trabajo y restricción de acceso en áreas de riesgo

Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o *de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que expidan las autoridades competentes*. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al

patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue(LFT, 2012, art. 512-D).

Comparando las disposiciones vigentes de la LFT con las anteriores a la reforma, se tiene por lo que hace a este artículo, que el patrón deberá de adecuar sus establecimientos, instalaciones y/o equipos de acuerdo a lo que dispongan las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y no en base a lo señalado en los instructivos que para tal efecto expidan las autoridades competentes. A su vez, fueron derogados los dos últimos párrafos de éste artículo, mismo que señalaban algunas atribuciones, que para efecto de incumplimiento por parte del patrón acerca de las modificaciones ordenadas, tenía la STPS correspondientes a la posibilidad de clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo, notificando por escrito al patrón, en caso de hacerlo, con tres días de anticipación (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

(Se deroga el párrafo segundo).

(Se deroga el párrafo tercero).

De la eliminación de los dos últimos párrafos el artículo 512-D, nace el artículo 512-D Bis y el 541 fracción VI Bis, los cuales retoman parte del proceso de clausura del centro de trabajo para reformarlo y definirlo como sigue:

Para el caso de la restricción de acceso o limitación en la operación en las áreas de riesgo detectadas a que se refiere el artículo 541, fracción VI Bis de esta Ley, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social después de realizar el análisis del informe a que se refiere dicho precepto y practicar las diligencias que considere pertinentes, resolverá dentro de las siguientes 72 horas si levanta la restricción decretada o amplía su duración, hasta en tanto se corrijan las irregularidades que motivaron la suspensión de actividades, independientemente de la imposición de la sanción económica que corresponda por el incumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Dentro del plazo a que se refiere el párrafo anterior, el patrón podrá manifestar a la Secretaría lo que a su derecho convenga y ofrecer las pruebas que estime pertinentes, lo que será tomado en cuenta por la autoridad al momento de resolver (LFT, 2012, art. 512-D Bis).

En el contexto de las atribuciones que tienen los inspectores del trabajo en lo referente al decreto que ellos pueden dar sobre la restricción de acceso o la limitación de operación de las áreas de riesgo detectadas, el numeral 541 en su fracción VI Bis señala lo siguiente:

Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro

inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes.

Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.

Como se puede observar es ahora el Inspector del Trabajo y no la STPS, el encargado de vigilar que los centros de trabajo estén conformados, instalados y equipados de acuerdo a la normatividad en la materia; a su vez, está facultado para ordenar previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente de la salud, vida o integridad de las personas, pudiendo decretar la restricción del acceso o limitar la operación de las áreas de riesgo detectadas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Actualmente la STPS en el estado (Michoacán) cuenta con 22 inspectores, y se encargan de diversas funciones como lo es el supervisar las condiciones de cómo se encuentran instalados y diseñados los centros de trabajo. Las tareas de supervisión y los dictámenes de éstas suelen ser muy variadas, pues pueden ir desde una sanción leve por no contar con un manual de primeros auxilios, evacuaciones adecuadas, extinguidores colocados en una posición o a una distancia contraria a la estipulada en la norma respectiva; hasta una sanción severa debido por ejemplo, a que las condiciones bajo las cuales laboran los trabajadores representan actos inseguros y peligrosos por los niveles de radiación emitidos, el decibel producido durante un proceso productivo, los residuos que puede absorber el organismo en la soldadura de argón, los polvos o sustancias químicas liberados que pueden ser dañinos para el trabajador o el medio ambiente, etcétera. Todo depende del tipo de empresa que se vaya a inspeccionar, y obviamente que en cuanto más grande sea la empresa y existan mayores factores de riesgo asociados en ella, mayores serán las probabilidades de que se finquen responsabilidades y sanciones (Calderón Silva, 2013).

Si bien es cierto que este nuevo procedimiento está orientado a prevenir riesgos en los centros de trabajo y a convertirse en un medio eficaz para evitar el incumplimiento, por parte de los patrones, de la normatividad en la materia; también lo es que las autoridades laborales involucradas deben ser muy cuidadosas en la forma en que ejercen sus facultades, lo anterior a fin de evitar violaciones a los derechos del patrón, por lo que sería conveniente se emitiera una reglamentación específica que precise este proceso (Expansión, 2013, pág. 41).

En opinión del Lic. Gerardo Xicoténcatl Calderón Silva, uno de los problemas más serios que se van a presentar con los cambios en cuanto al monto de las sanciones que por irresponsabilidad o incumplimiento de las normas en la materia se les pueden imponer a las

empresas, es que se va a fomentar e incrementar la corrupción; pues multas tan elevadas (250 a 5000 SMGDF) representan un fuerte golpe en la economía y el patrimonio de los patrones, quienes preferirán sobornar a un inspector y pagarle \$5,000.00, por dar un ejemplo, y no hacerse acreedores a una sanción de hasta \$323,800.00 o más que acabe en definitiva con la empresa (Calderón Silva, 2013).

Medidas especiales en caso de contingencia sanitaria

En el caso de que las autoridades sanitarias competentes hubieren determinado la suspensión de labores con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ordenará medidas necesarias para evitar afectaciones a la salud de los trabajadores, sin perjuicio de la imposición de las sanciones que correspondan y del ejercicio de las facultades de otras autoridades (LFT, 2012, art. 512-D Ter).

Es precisamente la Secretaría, la obligada en verificar que no se violen los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud, lo cual tiene como finalidad salvaguardar la integridad de los colaboradores en un contexto de tantas implicaciones negativas para las empresas, los trabajadores e inclusive el país como lo es una contingencia sanitaria (Expansión, 2013, pág. 41).

Promoción, aplicación y vigilancia de las NOM's; Centros de Trabajo con normas especializadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las del orden federal en la *promoción, aplicación y vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo*, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local (LFT, 2012, art. 512-F).

En este numeral existe un cambio que tiene que ver con una adecuación de conceptos relativos a la definición de las normas de las cuales se valdrán las entidades federativas para auxiliar a las del orden federal, en lo concerniente a las empresas que estén sujetas a jurisdicción local; pues anteriormente las autoridades estatales apoyaban en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, ahora no sólo apoyarán en su aplicación, sino también en la promoción y vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

“Para comprender mejor este artículo, se puede poner el ejemplo de la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), la junta local, pues ésta dentro del ámbito de sus distintas facultades legales como autoridad laboral puede encontrarse en una situación en la que vigilando exclusivamente asuntos específicos que le competen, se dé cuenta de que en un centro de trabajo en particular no se cuenta por ejemplo con

sanitarios o que las escaleras no son las apropiadas pues pueden representar un riesgo de trabajo para los empleados; debe sí tener la obligación de hacerle ver al patrón acerca de sus faltas y omisiones, además de tener la ética profesional para dar aviso de tales circunstancias ante la STPS, a fin de que ésta verifique el lugar en cuestión y estime las medidas de apremio pertinentes, más no puede la propia JCA sancionar por su propia cuenta, pues carece de facultad legal dentro del ámbito de su competencia para tales efectos, pues según lo establecido en el último párrafo del artículo 527 de la LFT, le corresponderá a las autoridades federales la aplicación de normas de trabajo relativas a las obligaciones patronales en materia de capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene de los centros de trabajo” (Calderón Silva, 2013).

En el supuesto de que los centros de trabajo se encuentren regulados por Leyes o normas especializadas en materia de seguridad y salud, cuya vigilancia corresponda a otras autoridades distintas a las laborales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades del trabajo de las entidades federativas, según el ámbito de competencia, serán auxiliares de aquéllas (LFT, 2012, art. 512-G).

No existía referencia por lo que se refiere a éste artículo, ahora deja en claro la ley que cuando se trate de empresas que estén reguladas por normas especializadas en la materia, no serán la STPS o las autoridades del trabajo de las entidades federativas las primeras en entrar a vigilar el cumplimiento de dichas normas; esta atribución le corresponderá a autoridades distintas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Cuando las empresas cuentan con un número elevado de trabajadores o bien existen considerables factores de riesgo que se encuentran asociados en el centro de trabajo y que representan un peligro inminente o constante para la salud, la integridad y la vida de la clase trabajadora, necesitan ser supervisadas por autoridades o entidades especializadas en la evaluación y cumplimiento de las normas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; éstas autoridades deben figurar como órganos primarios de vigilancia en las cuestiones mencionadas, dejando a las autoridades del trabajo reconocidas por la ley y los estados como meros órganos de auxilio. Algunas de las empresas que en el país cuentan con estas características son TENSA, CRISOBA, ASTON POWER, CEMEX, AMG en acerera, ARCELOR MITTAL, entre otras (Calderón Silva, 2013).

Tabla de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultantes de un riesgo de trabajo

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional (LFT, 2012, art. 513).

Las tablas a que se refiere el artículo anterior serán revisadas cada vez que se considere necesario y conveniente para el país, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen.

En todo caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo y para tal efecto podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera, informando al Poder Legislativo (LFT, 2012, art. 514).

En disposiciones anteriores, se hacía referencia en el artículo 513, a la tabla de enfermedades de trabajo que adoptaba la LFT, nada más; ahora se especifica en este mismo artículo que será la STPS, previa consulta con la CCNSST, la encargada de realizar las actualizaciones pertinentes, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación (DOF). La STPS deberá de expedirlas en un término de seis meses, contados a partir de la entrada en vigor de la nueva ley laboral (LFT, 2012, art. 4 transitorio).

“Esto sin duda es un gran acierto porque las tablas que se modificarán, actualmente ya no se adaptan a la realidad laboral, científica y médica, lo cual en ocasiones deja en inseguridad jurídica a los trabajadores siniestrados” (Expansión, 2013, pág. 42).

Cabe señalar que la tabla de enfermedades de trabajo se encuentra desglosada en el artículo 513 al que se hizo referencia, conteniendo la misma un total de 161 enfermedades catalogadas y enumeradas de acuerdo a la actividad laboral o lugar en donde el trabajador al desempeñar sus actividades pudo o puede poner en riesgo su salud.

La tabla de evaluación de incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo que estaba contenida dentro del artículo 513 antes de la reforma, se encuentra actualmente ubicada dentro del Anexo 2 de la LFT.

Normas Oficiales Mexicanas (NOM's)

Es muy probable que en diversas ocasiones se haya tenido a la vista algún artículo o producto que tuviera descrito en su etiqueta o empaque las siglas NOM seguidas de un número; o bien, se haya hecho referencia a las mismas siglas en algún servicio, proceso o actividad realizada en una empresa gubernamental o privada de bienes y/o servicios, que haga alusión a alguna norma (NOM) en particular, sin saber qué es lo que significa o a qué se refieren las mismas.

Las Normas Oficiales Mexicanas se van creando conforme van creciendo los catálogos de productos en todo el mundo, a fin de brindar seguridad y satisfacción a los mexicanos y mexicanas que los consumimos; éstas normas se han establecido por la necesidad de tener como referencia un lenguaje común y un mínimo a exigir en todo lo que concierne al comercio

internacional, evitando de esta manera barreras técnicas o una competencia desigual (Occidente, 2013).

“En términos prácticos, las NOM’s son regulaciones técnicas de cumplimiento obligatorio para los sectores público y privado, que establecen reglas, especificaciones, atributos, directrices, características o prescripciones aplicables a un producto, actividad o servicio, método de producción u operación” (Occidente, 2013).

Estas regulaciones brindan seguridad y confianza al consumidor, pues éste puede tener la certeza de que el servicio que contrata o el producto que adquiere cumple con parámetros determinados como la calidad. Cuando una persona adquiere un producto, al momento que lo recibe y lo tiene en sus manos puede verificar la etiqueta o el empaque del mismo y observar si hace referencia a una NOM en particular, de ser así el consumidor puede tener la seguridad de que lo que viene descrito, por ejemplo, en la tabla nutrimental referente al contenido energético es cierto, pues para poder utilizar este tipo de “leyendas” el producto debió haber cumplido con una NOM específica, la cual define ciertas características necesarias para poder denominarse de esa forma (Occidente, 2013).

En México, existe la Ley sobre Metrología y Normalización, que tiene como facultades primordiales, entre otras, regular y sistematizar el cumplimiento de las NOM’s y las Normas Mexicanas (NMX’s), la diferencia entre ambas radica en que, éstas últimas cumplen sí con requisitos mínimos como la calidad para brindar satisfacción al cliente, pero no son requerimientos de carácter obligatorio, pues solo serán obligatorias cuando se tengan que cumplir con una NOM (Catálogo Mexicano de Normas, 2013).

Como actualmente se vive un acelerado cambio tecnológico y las exigencias del consumidor se vuelven más imperantes, la ley mencionada en el párrafo anterior tiene que proceder a revisar periódicamente las NOM’s a fin de que permanezcan vigentes; legalmente se determina que las NOM’s tienen que ser evaluadas por lo menos cada cinco años, después de dicha evaluación pueden ser ratificadas, canceladas o actualizadas, según sea el caso (Catálogo Mexicano de Normas, 2013).

Es importante señalar que actualmente existen cerca de 900 Normas Oficiales Mexicanas y 5,500 Normas Mexicanas, según lo expuesto por la Secretaría de Economía en su apartado de Normatividad Empresarial (Catálogo Mexicano de Normas, 2013).

Normas Oficiales Mexicanas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

“Por lo que respecta al Plan Nacional de Desarrollo (PND), dentro del objetivo relativo a la promoción de políticas de Estado y a la generación de condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal, se contempla como una de las principales prioridades de la política laboral, la prevención de riesgos de trabajo” (SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 2013).

Se deben modernizar las disposiciones y la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo, razón por la cual la Secretaría del Trabajo y Previsión Social está realizando acciones para desarrollar un marco normativo claro y efectivo en la materia, así como para facilitar su conocimiento y debida observancia.

Dentro de las acciones que está realizando la STPS se encuentra la figura del Asistente para la Identificación de las NOM's en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual tiene por objeto poner a disposición de los diversos sujetos interesados, como lo pueden ser, empleadores, trabajadores, inspectores del trabajo, investigadores, entre otros; una herramienta informática que facilite la identificación de la normatividad aplicable en la materia, lo anterior de acuerdo con la actividad económica, escala, características y factores de riesgo asociados a los procesos productivos de cada centro de trabajo. De igual forma, este Asistente permite conocer de manera clara y organizada los requerimientos de las NOM's en la materia, agrupándolos en los siguientes apartados: estudios; programas; procedimientos; medidas de seguridad; reconocimiento; evaluación y control; seguimiento a la salud; equipo de protección personal; capacitación e información; autorizaciones, y registros administrativos (Autogestión en seguridad y salud en el trabajo, 2012).

Al conocer las aportaciones que la STPS hace y está realizando para contar con una marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo claro y actualizado, y con el desarrollo del Asistente a fin de auxiliar a los empleadores en cuestiones relacionadas con la materia, la Secretaría apoya la difusión del marco normativo para la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo, contribuyendo así a reducir los costos para el empleador al aplicar las NOM's correspondientes; proporcionando a su vez información esencial sobre las acciones de vigilancia y de evaluación de la conformidad a cargo de la Inspección Federal del Trabajo y de las unidades de verificación, respectivamente (Autogestión en seguridad y salud en el trabajo, 2012).

Como se mencionó en el párrafo anterior, la figura del Asistente es una opción que es de fácil acceso para los diversos usuarios interesados en saber y conocer cuáles y cuántas son las NOM's que deben de aplicar, y cuáles son las disposiciones específicas en relación a las mismas que debe de cumplir el centro de trabajo; sin embargo, existe otra alternativa por la que puede optar cualquier centro de trabajo, como lo es el contratar los servicios de un organismo de evaluación de la conformidad, los cuales como su nombre lo dice, se encargaran de evaluar que el centro de trabajo cumpla con las NOM's relativas a la materia que establezcan las leyes y reglamentos.

Para poder elegir o contratar a un organismo con estas características, el centro de trabajo debe de corroborar que dicho organismo se encuentre acreditado por una entidad de gestión autorizada de conformidad con lo establecido por la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, y aprobada su vez, por la STPS a través de la Dirección General de Seguridad y

Salud en el Trabajo y de Inspección Federal del Trabajo. Para comprender de mejor manera lo expresado en estas líneas, se discute a manera de ejemplo, la convocatoria que en marzo del 2012 emitió la STPS, la cual tenía a bien convocar a personas físicas o morales interesadas en evaluar la conformidad o el cumplimiento de una o varias NOM's relativas a la materia (NORMAS OFICIALES MEXICANAS, 2012).

Cabe señalar que las personas físicas o morales a que hace alusión el párrafo anterior pueden ser unidades de verificación, laboratorios de prueba u organismos de certificación; y dependiendo del tipo de norma que se vaya a evaluar, es decir si se trata de normas relativas al grupo de seguridad, al de salud, al de normas organizacionales o al de normas especializadas, se determinará si le compete a una unidad, a un laboratorio o bien a un organismo (NORMAS OFICIALES MEXICANAS, 2012).

“Las normas oficiales mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de seguridad y salud en el trabajo, a que se refiere el párrafo anterior, son las siguientes” (NORMAS OFICIALES MEXICANAS, 2012):

Tabla 5 Tabla de Normas Oficiales Mexicanas expedida por la STPS en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Clave de la Norma	Título de la Norma	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación
GRUPO I Normas de Seguridad		
NOM-001-STPS-2008	Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.	24 de noviembre de 2008
NOM-002-STPS-2010	Condiciones de seguridad - Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.	9 de diciembre de 2010
NOM-004-STPS-1999	Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.	31 de mayo de 1999
NOM-005-STPS-1998	Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.	2 de febrero de 1999
NOM-006-STPS-2000	Manejo y almacenamiento de materiales - Condiciones y procedimientos de seguridad.	9 de marzo de 2001

NOM-009-STPS-2011	Condiciones de seguridad para realizar trabajos en altura.	6 de mayo de 2011
NOM-020-STPS-2002 (Véase Nota)	Recipientes sujetos a presión y calderas - Funcionamiento - Condiciones de seguridad.	28 de agosto de 2002
NOM-022-STPS-2008	Electricidad estática en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.	7 de noviembre de 2008
NOM-027-STPS-2008	Actividades de soldadura y corte - Condiciones de seguridad e higiene.	7 de noviembre de 2008
NOM-029-STPS-2005	Mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.	31 de mayo de 2005
<p>Nota: El alcance de la aprobación para la NOM-020-STPS-2002, podrá ser de manera específica, de acuerdo con los siguientes tipos de equipos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recipientes sujetos a presión; 2. Generadores de vapor o calderas, y 3. Recipientes criogénicos. 		

GRUPO II Normas de Salud		
NOM-010-STPS-1999	Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se manejen, transporten, procesen o almacenen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el medio ambiente laboral.	13 de marzo de 2000
NOM-011-STPS-2001	Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.	17 de abril de 2002
NOM-012-STPS-1999	Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes.	20 de diciembre de 1999
NOM-013-STPS-1993	Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se generen radiaciones	6 de diciembre de 1993

	electromagnéticas no ionizantes.	
NOM-014-STPS-2000	Exposición laboral a presiones ambientales anormales - Condiciones de seguridad e higiene.	10 de abril de 2000
NOM-015-STPS-2001	Condiciones térmicas elevadas o abatidas - Condiciones de seguridad e higiene.	14 de junio de 2002
NOM-024-STPS-2001	Vibraciones - Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo	11 de enero de 2002
NOM-025-STPS-2008	Condiciones de iluminación en los centros de trabajo.	30 de diciembre de 2008
GRUPO III Normas Organizacionales		
NOM-017-STPS-2008	Equipo de protección personal - Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.	9 de diciembre de 2008
NOM-018-STPS-2000	Sistema para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo.	27 de octubre de 2000
NOM-019-STPS-2011	Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.	13 de abril de 2011
NOM-021-STPS-1993	Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.	24 de mayo de 1994
NOM-026-STPS-2008	Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.	25 de noviembre de 2008
NOM-028-STPS-2004	Organización del trabajo - Seguridad en los procesos de sustancias químicas.	14 de enero de 2005
NOM-030-STPS-2009	Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo -	22 de diciembre de 2009

	Funciones y actividades.	
GRUPO IV Normas Especializadas		
NOM-003-STPS-1999	Actividades agrícolas - Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes Condiciones de seguridad e higiene.	28 de diciembre de 1999
NOM-007-STPS-2000	Actividades agrícolas - Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas - Condiciones de seguridad.	9 de marzo de 2001
NOM-008-STPS-2001	Actividades de aprovechamiento forestal maderable y de aserraderos - Condiciones de seguridad e higiene.	10 de julio de 2001
NOM-016-STPS-2001	Operación y mantenimiento de ferrocarriles - Condiciones de seguridad e higiene.	12 de julio de 2001
NOM-023-STPS-2003	Trabajos en minas - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	2 de octubre de 2003
NOM-031-STPS-2011	Construcción - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	4 de mayo de 2011
NOM-032-STPS-2008	Seguridad para minas subterráneas de carbón	23 de diciembre de 2008 (Acuerdo de modificación: 20 de diciembre de 2011)
GRUPO V Normas de Producto		
NOM-104-STPS-2001	Agentes extinguidores - Polvo químico seco tipo ABC a base de fosfato mono amónico.	17 de abril de 2002 (Aclaración DOF 14 de mayo de 2002)
NOM-113-STPS-2009	Seguridad - Equipo de protección personal - Calzado de protección Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.	22 de diciembre de 2009 (Acuerdo de modificación: 24 de diciembre de 2010. Aclaración al acuerdo de modificación: 25 de enero de 2011)
NOM-115-STPS-2009	Seguridad - Equipo de protección personal - Cascos de protección	22 de diciembre de 2009 (Acuerdo de modificación: 24 de diciembre de 2010)

	Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.	
NOM-116-STPS-2009	Seguridad - Equipo de protección personal - Respiradores purificadores de aire de presión negativa contra partículas nocivas - Especificaciones y métodos de prueba.	22 de diciembre de 2009 (Acuerdo de modificación: 24 de diciembre de 2010)

En el caso de la convocatoria que dio a conocer la STPS, y tomando como referencia la presente tabla de las NOM's en materia de seguridad y salud en el trabajo, se determina que es la propia autoridad laboral la que define los criterios para precisar la norma (s), que a cada organismo de evaluación le compete verificar según el grupo en el que éstas se encuentran clasificadas, de conformidad con lo siguiente:

- 1) A las unidades de verificación les aplican los grupos I, II, III y IV;
- 2) Para los laboratorios de pruebas aplican la NOM-022-STPS-2008 del grupo I, así como los grupos II y V
- 3) A los organismos de certificación les aplica el grupo V (NORMAS OFICIALES MEXICANAS, 2012).

Finalmente es importante considerar que los primeros tres grupos de normas son de aplicación obligatoria para los centros de trabajo en donde se desarrollan actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en función de las características de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo, así como de las materias primas, productos y subproductos que se manejan, transportan, procesan o almacenan. Por lo que respecta al grupo cuatro de las normas se establece su aplicación obligatoria para aquellas empresas que pertenezcan a los sectores o actividades específicas a que se refieren tales normas. Y por último, el quinto grupo corresponde a las empresas que específicamente fabrican, comercializan o distribuyen equipos contra incendio y de protección personal (Autogestión en seguridad y salud en el trabajo, 2012).

Cabe señalar que a partir del 01 de marzo de 2013 se creó una nueva norma en la materia, correspondiente a las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo donde se manejen fuentes de radiación ionizante, cuya vigencia es de NOM-012-STPS-2012 (Autogestión en seguridad y salud en el trabajo, 2013).

CAPÍTULO VII

JUICIOS LABORALES

En el presente capítulo se estudiarán los aspectos principales que fueron modificados, añadidos o eliminados en el decreto de reforma laboral relativo al proceso ordinario de los juicios laborales, el cual se encuentra establecido y regulado por el Título Catorce de la LFT dentro de la parte de Derecho Procesal del Trabajo.

Se destacan por el impacto en el cambio del curso de los juicios laborales, temas como la personalidad, capacidad y legitimación de los terceros interesados, así como de los apoderados y representantes de las partes en un juicio, por una parte; y por otra, la admisión de nuevos medios de prueba y elementos para el desahogo de las mismas, así como la importancia de la etapa de conciliación como una óptima medida alternativa para poder concluir de manera justa y equitativa con la controversia laboral.

Se resalta a manera de cursivas los cambios realizados en la reforma sobre las disposiciones contenidas en ley.

Terceros interesados

Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones (LFT, 2012, art. 689).

Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

Los terceros interesados en un juicio podrán comparecer o ser llamados a éste hasta antes de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, para manifestar lo que a su derecho convenga. La Junta, con suspensión del procedimiento y citación de las partes, dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, la que deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la comparecencia o llamamiento del tercero, notificando personalmente al mismo el acuerdo señalado con cinco días hábiles de anticipación (LFT, 2012, art. 690).

En la ley laboral vigente hasta antes de la reforma de noviembre de 2012, no existía referencia sobre lo mencionado en el párrafo anterior. Sí consideraba y hacía mención acerca de las personas que forman parte del proceso del trabajo, así como a las que podrían verse afectadas de alguna manera por la resolución de un juicio de estas características, sin embargo no especificaba la mecánica y los términos conforme a los cuales se tendrían que

sujetar los terceros interesados, prerrogativa que ahora sí se reconoce. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Representantes y apoderados deben ser licenciados en derecho

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna (LFT, 2012, art. 692).

Anteriormente este numeral mencionaba que cuando el apoderado actuará como representante legal de persona moral éste debería de exhibir el poder notarial respectivo que lo acreditara como tal, sin necesidad de que dicho apoderado fuese licenciado en derecho, con lo cual cualquier persona podría ejercer tal calidad; ahora esta fracción hace referencia estricta acerca de los requisitos de carácter profesional, que deben cubrir los abogados patronos o asesores legales de los patronos y trabajadores a fin de que puedan actuar como tal; exigiendo que se cuente con cédula profesional expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública que los acredite como abogados o licenciados en derecho, o bien, que cuenten con carta de pasante emitida por dicha autoridad que les permita ejercer esa profesión (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Con estas adecuaciones a la ley, se puede evitar en una proporción considerable, que se continúen llevando a cabo prácticas negativas como lo es el “coyotaje”, el cual es sin dudas, perjudicial tanto para patronos y trabajadores como para la propia autoridad (Expansión, 2013).

“Esta enmienda coadyuva a la profesionalización de los representantes de las partes en un juicio laboral, con lo que se garantiza la protección eficaz de sus intereses” (Expansión, 2013).

Actualmente, la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) de Morelia ya tiene contemplado este nuevo requisito que marca la ley laboral, pues se emitió una circular a principios de febrero del año en curso en donde se da a conocer a las personas involucradas e interesadas en los procesos del trabajo lo contenido en este artículo, además de que se encuentran avisos desplegados físicamente en las oficinas de dicha dependencia, en donde se les solicita presenten original y copia de la cédula profesional de licenciado en derecho a fin de que la JCA

creé una base de datos y emita al interesado un número de registro que le servirá para efectuar de la fecha en adelante futuras promociones.

Términos procesales

En los términos no se computarán los días en que en la Junta deje de actuar conforme al calendario de labores aprobado por el Pleno, así como cuando por caso fortuito o de fuerza mayor no puedan llevarse a cabo actuaciones. Los avisos de suspensión de labores se publicarán en el boletín laboral o en los estrados, en su caso (LFT, 2012, art. 734).

Disposiciones anteriores a la reforma mencionaban, por lo que hace a este artículo, que en ningún término se contarían los días en los que no pudieran tener lugar actuaciones ante la JCA del caso. Ahora, se dispone que en los términos no se contarán los días en los que la JCA respectiva deje de actuar conforme al calendario de labores que apruebe el Pleno, así como cuando por caso fortuito o fuerza mayor no se puedan llevar dichas actuaciones.

Ahora se reconoce expresamente la posibilidad de que no se corra ningún término cuando en el calendario de labores se especifiquen los días en los que se suspenderán actividades, así como cuando ocurran las circunstancias fortuitas señaladas en el párrafo anterior; sin embargo, a pesar de que la ley especifica que será el Pleno el que elaborará dicho calendario, en la práctica sucede lo contrario, pues al menos en la JCA de la localidad (Morelia), no se ha elaborado dicho calendario, ni se piensa elaborar alguno, pues ellos se han apegado siempre, y lo seguirán haciendo de esa manera, al calendario cívico que publica para tal efecto el Poder Ejecutivo del Estado (Hernández Chávez, 2013).

Posibilidad de conclusión del juicio o allanamiento parcial

En cualquier estado del procedimiento, las partes podrán, mediante la conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio; asimismo, el demandado podrá allanarse en todo o en parte a lo reclamado. En el primer supuesto, se dará por terminado el juicio; en el segundo, se continuará el procedimiento por lo pendiente (LFT, 2012, art. 774-Bis).

Uno de los valores que privilegia la reforma a la LFT en el proceso del trabajo es la conciliación, por lo que con esta nueva referencia expresa en ley se da la posibilidad de que las partes en cualquier fase o etapa del juicio le puedan poner fin al conflicto a través de la celebración de un convenio (Expansión, 2013).

En la práctica, se ha optado en muchos de los conflictos laborales por la alternativa de la conciliación llegando así a un arreglo las partes mediante la celebración de un convenio; no es tanto que esta nueva disposición contenida en ley sea novedosa o propositiva, simplemente

se actualizo esta prerrogativa y se cuenta ahora sí con el fundamento legal para poder optar por ella.

Admisión de pruebas tecnológicas y científicas

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. *Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña* y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (LFT, 2012, art. 776)

Anteriormente, por lo relativo a la fracción VIII, la ley contemplaba como opciones o medios de prueba en los juicios laborales a las fotografías, y en términos generales, a los medios aportados por los avances de la ciencia; ahora como se puede observar se amplían las opciones para poder presentar, siendo válidas, los medios de pruebas en un juicio laboral (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

El reconocimiento expreso de estos elementos como medios de prueba denota un esfuerzo más por igualar la legislación en México, pues en diversas ocasiones durante los últimos años, legislaciones como el Código Civil Federal, el Código Federal de Procedimientos Civiles, el Código de Comercio, así como la Ley Federal de Protección al Consumidor, han incorporado el uso y la conservación de éste tipo de información; ordenamientos que supletoriamente se han aplicado en el desahogo de pruebas dentro de los juicios laborales (Expansión, 2013).

Elementos necesarios para desahogar las pruebas aportadas por los avances de la ciencia

Este aspecto relativo a los medios que la autoridad laboral requiere, y que son estrictamente indispensables para el debido y adecuado desahogo de las pruebas que pudiesen presentar las partes involucradas en un juicio, es completamente novedoso, pues en disposiciones anteriores no se hacía referencia alguna a esta parte del proceso que bien pudiera ser determinante para la resolución de un juicio, pues éstas pruebas, considerando que se presentan los elementos necesarios para desahogarlas, pueden estar relacionadas y tener un fin común.

En el caso de que las partes ofrezcan como prueba, las señaladas en la fracción VIII del artículo 776, 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.

En caso de que el oferente justifique debidamente su impedimento para proporcionar dichos elementos, la Junta lo proveerá (LFT, 2012, art. 836-A)

Para el desahogo o valoración de los medios de prueba referidos en esta Sección, se entenderá por:

a) Autoridad Certificadora: a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y a los prestadores de servicios de certificación que, conforme a las disposiciones jurídicas, tengan reconocida esta calidad y cuenten con la infraestructura tecnológica para la emisión, administración y registro de certificados digitales, así como para proporcionar servicios relacionados con los mismos;

b) Clave de acceso: al conjunto único de caracteres alfanuméricos que un usuario emplea para acceder a un servicio, sistema o programa y que puede estar asociado a un medio físico, magnético o biométrico;

c) Certificado Digital: a la constancia digital emitida por una Autoridad Certificadora que garantiza la autenticidad de los datos de identidad del titular del certificado;

d) Contraseña: al conjunto único de caracteres secretos que permite validar la identificación de la persona a la que se le asignó una Clave de Acceso para ingresar a un servicio, sistema o programa;

e) Clave privada: el conjunto de caracteres que genera el titular del certificado digital de manera exclusiva y secreta para crear su firma electrónica avanzada;

f) *Clave pública: los datos contenidos en un certificado digital que permiten la identificación del firmante y la verificación de la autenticidad de su firma electrónica avanzada;*

g) *Destinatario: la persona designada por el emisor para recibir el mensaje de datos;*

h) *Documento Digital: la información que sólo puede ser generada, consultada, modificada y procesada por medios electrónicos, y enviada a través de un mensaje de datos;*

i) *Emisor: a la persona que envía un documento digital o un mensaje de datos;*

j) *Firma electrónica: Conjunto de datos que en forma electrónica son vinculados o asociados a un mensaje de datos por cualquier tecnología y que son utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos para indicar que aprueba la información contenida en el mensaje de datos;*

k) *Firma Electrónica Avanzada: al conjunto de caracteres que permite la identificación del firmante en los documentos electrónicos o en los mensajes de datos, como resultado de utilizar su certificado digital y clave privada y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa;*

l) *Firmante: a toda persona que utiliza su firma electrónica o firma electrónica avanzada para suscribir documentos digitales y, en su caso, mensajes de datos;*

m) *Medios de Comunicación Electrónica: a los dispositivos tecnológicos para efectuar la transmisión y recepción de mensajes de datos y documentos digitales;*

n) *Medios Electrónicos: a los dispositivos tecnológicos para el procesamiento, impresión, despliegue, almacenamiento, reproducción, recuperación, extracción y conservación de la información;*

ñ) *Mensaje de Datos: al intercambio de información entre un emisor y un receptor a través de medios de comunicación electrónica;*

o) *Número de identificación personal (NIP): la contraseña que se utiliza en los servicios, sistemas o programas, para obtener acceso, o identificarse; y*

p) *Sistema de información: conjunto de elementos tecnológicos para generar, enviar, recibir, almacenar o procesar información (LFT, 2012, art. 836-B)*

La parte que ofrezca algún documento digital o cualquier medio electrónico, deberá cumplir con lo siguiente:

I. Presentar una impresión o copia del documento digital; y

II. Acompañar los datos mínimos para la localización del documento digital, en el medio electrónico en que aquél se encuentre (LFT, 2012, art. 836-C)

En el desahogo de la prueba de medios electrónicos, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta designará el o los peritos que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.

La Junta podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, de fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.

II. Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, éste deberá poner a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que de no hacerlo se decretará desierta la prueba.

III. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de la contraparte, se deberá poner igualmente a disposición del o los peritos designados, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital.

IV. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición de la Junta, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de esta Ley.

V. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.

Para el desahogo de la prueba a que se refiere este artículo, la Junta en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer (LFT, 2012, art. 836-D)

Es importante hacer mención sobre lo referido en la fracción I del artículo 836-D, pues en él se establece que la JCA se encargará de designar al perito (os) necesarios para determinar la autenticidad del documento digital que se aporte como medio de prueba; sin embargo y a pesar de lo establecido en ley, no se sabe aún de qué medios se valdrá la JCA para poder contar con los elementos humanos necesarios, en este caso de peritos, para poder dar

cumplimiento a lo relativo en la materia, pues en la Junta de Morelia se cuenta únicamente con tres peritos para hacer frente a las numerosas demandas de juicios laborales, quedando por lo pronto sujetos a la disposición de los peritos con los que cuenta la Procuraduría (Hernández Chávez, 2013).

Por lo que concierne a la medida de apremio que determina la autoridad por desacato de un tercero, según lo mencionado en la fracción IV del pasado numeral; la sanción correspondiente será la cantidad equivalente al importe de 100 días de salario diario general vigente en el Distrito Federal.

Etapas del procedimiento

La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones;
- c) *(Se deroga)*.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente (LFT, 2012, art. 875).

El inciso C fue derogado, inciso que hacía referencia a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual pasó a formar parte de una nueva etapa dentro del proceso laboral, pues antes de la reforma el numeral 875 determinaba que la primera audiencia del juicio ordinario ante la JCA respectiva constaría de tres etapas y no de dos como ahora. Con la modificación pronunciada nace el correspondiente artículo 880.

La *audiencia* de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, *así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;*

III. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. *En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes (LFT, 2012, art. 880).*

El legislador, en el proceso de reforma de la ley laboral, decidió desarrollar la etapa que marca el artículo 880 en una audiencia independiente debido a la importancia que ésta tiene, pues es en ella en donde las partes exhiben a la autoridad los medios para acreditar sus acciones y excepciones; sin embargo, el hecho de celebrarla en una audiencia por separado ampliará inexorablemente la duración del procedimiento, lo cual es contrario a unos de los principales objetivos de la reforma respecto de hacerlo más expedito (Expansión, 2013).

Creación de la figura del funcionario conciliador

El servicio público de conciliación se prestará a través de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores; los integrantes de las Juntas o por su personal jurídico (LFT, 2012, art. 627-A).

Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;

III. Tener dos años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y haberse capacitado en materia de conciliación;

IV. No ser ministro de culto; y

V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad (LFT, 2012, art. 627-B).

Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrán la obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados (LFT, 2012, art. 627-C).

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y *podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;*

II. La Junta, *por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico,* intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. *Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;*

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. *(Se deroga).*

V. *La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y*

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones (LFT, 2012, art. 876).

En este artículo, existen diversas modificaciones, adiciones y derogaciones propias del proceso de reforma, de las que destacan dentro de la fracción I el hecho de que se les permita a las partes comparecer personalmente ante la Junta acompañado de su apoderado, abogado o representante, y no el presentarse solas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Por lo que hace a la fracción II, será la Junta a través del funcionario conciliador y no por sí sola, la encargada de que las partes celebren las pláticas conciliadoras que les permita llegar a un arreglo, y agrega la ley, que aquélla les deberá de proporcionar las opciones de solución justas y equitativas, que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

La fracción IV se derogó y contenía lo relativo a la decisión de suspender, por voluntad y acuerdo de las partes, la celebración de la audiencia, procediendo así la Junta por una sola vez y fijando su reanudación dentro de los ocho días siguientes (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Por último, es la fracción V la que hace alusión a la figura del funcionario conciliador, en donde deberá de llevar a cabo la funciones de conciliación que le competen, interviniendo en las pláticas que celebren las partes, sin entorpecer el proceso, claro; y proponiendo siempre las opciones de solución justas y equitativas para ambas partes, de no llegar éstas a un acuerdo, se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa siguiente de demandas y excepciones (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

El Servicio Público de Conciliación deberá quedar integrado a más tardar para el ejercicio presupuestal siguiente a aquél en que entren en vigor las presentes reformas (LFT, 2012, octavo transitorio).

“Se deberá tener, efectivamente, integrado el Servicio Público de Conciliación a partir del 01 de diciembre del 2013” (Hernández Chávez, 2013).

Término para el cumplimiento de laudos

Los laudos deben cumplirse dentro de *los quince días* siguientes al *día* en que surta efectos la notificación.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento (LFT, 2012, art. 945).

La disposición contenida en la normatividad laboral antes de la reforma, relativa al artículo 945, especificaba un lapso de tiempo no mayor de 72 horas para cumplir con el laudo una vez que haya surtido efectos la notificación emitida por la Junta (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Los legisladores sabedores de los diversos factores que en la práctica impiden a los patronos demandado a cumplir con el laudo en un periodo de tiempo tan corto, han concedido mayor tiempo para acatarlo, de 72 horas lo amplía a 15 días. Además, este nuevo término es armónico con el plazo para la posible interposición de un juicio de amparo, el cual es precisamente de 15 días, lo cual permite al patrón optar por este medio de defensa si lo considera prudente, y no verse presionado por el incidente de no acatar el laudo en un periodo tan corto como anteriormente sucedía (Expansión, 2013).

Irretroactividad en juicios iniciados antes de la reforma

Los juicios iniciados con las disposiciones anteriores a la presente reforma deberán concluirse de conformidad con ellas (LFT, 2012, art. Décimo primero transitorio).

Lo establecido en este artículo transitorio de la ley laboral es congruente y respeta plenamente el principio consagrado en el artículo 14 de la CPEUM en lo relativo a que ninguna ley debe darse efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna; con lo cual se otorga certeza

jurídica a los partes que intervienen en un proceso laboral, puesto que si una persona hubiese interpuesto una denuncia antes de la entrada en vigor de la reforma, que dio origen a un juicio en materia del trabajo, se deberá continuar y tramitar el mismo de conformidad con las prerrogativas vigentes al momento de su interposición (Expansión, 2013).

CAPÍTULO VIII

SANCIONES

Por lo que respecta a las infracciones y multas de que pueden ser sujetos los patrones y trabajadores por haber violentado algún o algunos de los principios referentes a las normas del trabajo, se encuentra regulado éste aspecto por lo establecido en el Título Dieciséis de la LFT en el capítulo denominado Responsabilidades y Sanciones.

En el decreto que se celebró para dar a conocer las principales reformas a la ley laboral, se incurrieron en algunos errores legislativos en lo referente a las infracciones y sanciones, porque el rubro precisamente de las multas se aumentó considerablemente sin razonar que éstas cargas administrativas pueden ser altamente gravosas para las empresas que incurran en algún incumplimiento en materia laboral. Y a pesar de que hayan precisado y dado a conocer los parámetros a considerar por parte de la autoridad a fin de determinar el monto de las sanciones, existen algunos elementos que llevados a la práctica pueden resultar ambiguos y de complicada determinación (Kaye, 2013).

Tomando como referencia la misma mecánica señalada al inicio de cada capítulo dentro del presente trabajo de investigación, se señala a manera de cursivas los cambios que se efectuaron en la ley laboral a través del proceso de reforma.

Base constitucional

Existe un principio establecido en el numeral 22 de la CPEUM que respalda la afirmación referente a que se incurrió en un error importante por parte del legislador al aprobar que se establecieran en ley nuevas sanciones económicas con incrementos tan excesivos.

El artículo mencionado en el párrafo anterior prohíbe a cualquier autoridad la imposición de multas excesivas, entendiendo como tales a aquellas que rebasan los límites de lo ordinario y razonable; y que a su vez, están en desproporción con la gravedad de la infracción, el monto del negocio y la capacidad económica del infractor. En base a lo anterior se supone al legislador como el encargado de facultar a las autoridades para que en el ámbito de su competencia impongan sanciones, sanciones que considere justas dentro de un mínimo y un máximo. Por lo cual se establece que para que la determinación de una multa sea constitucional se deberán tomar en cuenta los siguientes criterios:

- La gravedad de la infracción
- Los perjuicios ocasionados a la colectividad
- La reincidencia, y
- La capacidad económica del infractor (Kaye, 2013).

Qué señala la LFT actual

Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, *sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.*

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente *en el Distrito Federal, al momento de cometerse la violación (LFT, 2012, art. 992).*

El hecho de que se haya determinado como base de cálculo para la determinación de las sanciones pecuniarias el salario mínimo diario vigente en el D.F., evita que autoridades como la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y las Direcciones Locales del Trabajo tengan que realizar cálculo diversos por lo comisión de una misma conducta infractora por el simple hecho de que las empresas se ubiquen en una zona geográfica diferente. Obviamente que lo anterior traerá como perjuicio un incremento en la determinación de las sanciones para los centros de trabajo que se ubicaban en la zona geográfica B, pues ahora en materia de multas la base de cálculo invariablemente será la correspondiente a la zona geográfica A, es decir, la del D.F. (Expansión, 2013).

Para la imposición de las sanciones, se tomará en cuenta lo siguiente:

I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;

II. La gravedad de la infracción;

III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;

IV. La capacidad económica del infractor; y

V. La reincidencia del infractor (LFT, 2012, art. 992)

Como se mencionó al inicio de éste capítulo, por lo que respecta a las fracciones II y IV del artículo 992, se dejó muy abierto al criterio de la autoridad el fijar el monto de las sanciones.

“Si bien el legislador estableció como parámetro para la determinación del monto de las multas, la gravedad de la infracción, no existe una graduación para evitar la discrecionalidad de las autoridades lo que puede originar el abuso de autoridad” (Kaye, 2013).

Y más complicado aún para dichas autoridades, se considera como un elemento de prueba para fijar el monto de las sanciones lo relativo a la capacidad de pago del infractor, aspecto que además de resultar controvertido es muy difícil de precisar, ya que “ la capacidad económica implica la tenencia de bienes, lo que no necesariamente se traduce en una capacidad de pago: la potencia económica del sujeto que supere lo mínimo indispensable para su vida y de su familia y le permita pagar sus deudas” (Kaye, 2013).

En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior.

Se entiende por reincidencia, para los efectos de esta Ley y demás disposiciones derivadas de ella, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.

Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores 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 (LFT, 2012, art. 992).

Sobre lo mencionado en el párrafo anterior, se desprenden dos particularidades que sobresalen en la reforma a la citada ley: por un lado se considerará, para efectos de determinación de sanciones, la individualización de las multas; pues la ley anterior era omisa al respecto, ya que si bien la autoridad identificaba la infracción cometida en el centro de trabajo, no la multiplicaba por trabajador afectado al que se le hubiere violentado un derecho laboral lo cual no generaba sanciones estratosféricas que lesionaran la economía de las empresas. Y por otro lado se encuentra la determinación de multas acumulables, en donde la ley antes reformada no regulaba este aspecto aun cuando en la práctica sí lo venía aplicando; con lo cual legitima las actuaciones de las autoridades laborales para imponer diversas multas por la comisión de una sola conducta (Expansión, 2013).

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el artículo 21 Constitucional (LFT, 2012, art. 992).

Al patrón que no cumpla las normas que determinan el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos se le impondrá una multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general (LFT, 2012, art. 993).

Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. De 50 a 250 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;

II. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero, *relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas*;

III. De 50 a 1500 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;

IV. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;

V. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, *al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y*

VII. De 250 a 2500 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, V, VI y VII, y 357 *segundo párrafo (LFT, 2012, art. 994).*

Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general (LFT, 2012, art. 995).

Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 22 Bis, primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general (LFT, 2012, art. 995-Bis).

El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato Ley, o en un contrato colectivo de trabajo, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general (LFT, 2012, art. 1000)

Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 500 veces el salario mínimo general (LFT, 2012, art. 1001).

Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general (LFT, 2012, art. 1002).

Los Presidentes de las Juntas Especiales y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general (LFT, 2012, art. 1003).

Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;

II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 1600 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y

III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 3200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

(Se deroga último párrafo) (LFT, 2012, art. 1004).

Este último párrafo que fue derogado, trataba en disposiciones anteriores, lo relativo a la duplicidad de las sanciones económicas que se aplicaban en los casos en donde el patrón infractor reincidiera en cualquiera de las tres fracciones que marca el numeral 1004 de la LFT (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012).

Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general (LFT, 2012, art. 1004-A).

El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general (LFT, 2012, art. 1004-B).

A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general (LFT, 2012, art. 1004-C).

Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de *125 a 1250* veces el salario mínimo general vigente *en el Distrito Federal* en los casos siguientes:

I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y

II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses (LFT, 2012, art. 1005).

A todo el que presente documentos o testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años y multa de *125 a 1900* veces el salario mínimo general vigente *en el Distrito Federal*. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana (LFT, 2012, art. 1006).

Las penas consignadas en el artículo anterior, se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad que por daños y perjuicios le resultaren al apoderado o representante (LFT, 2012, art. 1007).

Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda (LFT, 2012, art. 1008).

La autoridad, después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente (LFT, 2012, art. 1009).

A manera de resumen se presenta a continuación un cuadro comparativo de las sanciones pecuniarias que establece el artículo 994 antes y después de la reforma.

Tabla 6 Cuadro comparativo de sanciones antes y después de la reforma.

Acto u omisión	Ley	
	Anterior	Reformada
Utilización excesiva de trabajadores extranjeros	15 a 155 ¹ VSMGAG	250 a 2500 ² SMGDF
Establecimiento de jornadas laborales arriba de los máximos legales, no otorgar por lo menos un día de descanso o un período anual de vacaciones pagadas	3 a 155 VSMGAG	50 A 250 SMGDF
Inobservancia de las obligaciones en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	15 a 315 VSMGAG	250 A 5000 SMGDF
No proporcionar un local seguro para que el trabajador guarde sus instrumentos; no expedir recibos de nómina, constancia escrita de sus servicios en un término de tres días; no conceder permiso para sufragar elecciones, ser jurados o participar en comisiones sindicales; no establecer y sostener escuelas de acuerdo con la SEP; y no sufragar los estudios técnicos, industriales o prácticos	3 a 95 VSMGAG	50 A 1500 SMGDF
No proporcionar capacitación o adiestramiento en los términos previstos en la LFT	15 a 315 VSMGAG	250 A 5000 SMGDF
Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo en la instalación de sus establecimientos	3 a 315 VSMGAG	250 A 5000 SMGDF
Realización de cualquier acto o conducta discriminatoria, actos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo; al que realice o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores	No aplica	250 A 5000 SMGDF
Exigir a los trabajadores la compra de artículos de consumo en una tienda determinada; coaccionar a que se afilien a retiren del sindicato o voten por algún candidato determinado; intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato; hacer o autorizar colectas; y ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores	No aplica	250 A 2500 SMGDF
Violación a las normas sobre el trabajo de mujeres y menores	3 a 155 VSMGAG	50 A 2500 SMGDF
Utilizar los trabajos de un menor de 14 años, fuera del círculo familiar	No aplica	250 A 5000 SMGDF, y prisión de uno a cuatro años
Incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato Ley, o en un contrato colectivo de trabajo	15 a 315 VSMGAG	250 A 5000 SMGDF
Infringir las disposiciones contenidas en el reglamento interior de trabajo	3 a 30 VSMGAG	50 A 500 SMGDF
Violación a las demás normas de trabajo	3 a 315 VSMGAG	50 A 5000 SMGDF
Por cubrir salarios inferiores al mínimo, o por entregar recibos de pago en donde se haga constar sumas superiores a las que efectivamente se hizo entrega, si la diferencia: <ul style="list-style-type: none"> • no excede el importe de un mes 	50 VSMGAG	800 SMGDF

<ul style="list-style-type: none"> • es mayor al importe de un mes, pero menor a tres meses • excede a los tres meses 	100 VSMGAG 200 VSMGAG	1600 SMGDF 3200 SMGDF
Obstaculizar la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen	No aplica	250 A 5000 SMGDF
Incumplimiento en materia de outsourcing	No aplica	250 A 2500 SMGDF
Utilización del régimen de subcontratación de personal en forma dolosa	No aplica	250 A 5000 SMGDF
Presentación de documentos o testigos falsos	8 a 120 VSMGAG, y prisión de seis meses a cuatro años	125 A 1900 SMGDF, y prisión de seis meses a cuatro años

1 VSMGAG: Veces el salario mínimo general del área geográfica

2 SMGDF: Salario mínimo general en el Distrito Federal

CONCLUSIÓN

Considerando la manera y los tiempos en cómo fue presentada la iniciativa a la reforma laboral en septiembre de 2012 por el entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa, a través del mecanismo de carácter preferente para que fuese dictaminada en un período de treinta días, y conociendo que se contaba con unos cuantos días más antes de concluir con su mandato, se presenta esta propuesta de reforma. Una propuesta que se ofrece cuando el gobierno en funciones se retira es una prueba del oportunismo; pues llama la atención que un presidente que fue gobierno en su partido durante los últimos doce años no haya hecho nada por mejorar el mercado del trabajo en el país (Bensusan, 2012).

El supuesto eje central de la reforma se basa en la búsqueda de la competitividad como nación, pero digamos que por la puerta falsa, porque se pretende alcanzarla flexibilizando más el mercado laboral, flexibilizarlo más de lo que ya está; lo cual no significa que no se esté de acuerdo con que se pueden flexibilizar algunas reglas, el considerar los contratos de capacitación inicial o periodos de prueba en ley, no está mal, porque de hecho todas las personas ingresan a trabajar con un contrato, eso no es lo grave, lo alarmante es imaginar que con esos pequeños cambios habrá más empleo, como la Ex Secretaria del Trabajo y Previsión Social Rosalinda Vélez, quien afirmó que con la reforma se generarán 400 mil empleos adicionales a los 600 mil que cada año se generan; eso es falso, evidentemente es una simulación para justificar por qué se está flexibilizando más al mercado laboral y para engañar con el argumento de que cualquier reforma laboral que se dé en el país traerá mayor empleo, es una estrategia que el gobierno emplea al ver que la gente necesita un trabajo (Bensusan, Reforma laboral presentada por el ejecutivo en 2012 como iniciativa preferente Primera Parte, 2012) (Expansión, 2013).

Partiendo de lo señalado en el párrafo anterior, se tiene como referencia a varios países de América Latina, quienes en la década de los noventa llevaron a la práctica este tipo de reformas, similares a la aprobada en México, aunque de manera más profunda y radical, pero en la misma dirección de flexibilizar las reglas de trabajo bajo el argumento y el supuesto teórico de que eso iba a generar empleo formal; se estipularon los contratos de aprendizaje, de formación profesional, trabajos temporales, etcétera, y al cabo de una década qué fue lo que paso, se precarizó mucho más al empleo, con salarios bajos, sin derechos, sin acceso a la seguridad social, sin pagar impuestos, sin ninguna oportunidad; el resultado fue que se creó el mismo volumen de empleo pero se le hizo un daño grandísimo al mercado del trabajo y los respectivos países se vieron envueltos en una de sus peores crisis, como la de Argentina en el 2001. Hacía esa dirección puede apuntar la reforma aprobada en nuestro país (Bensusan, 2012).

Según lo analizado en este trabajo de investigación, por lo que hace a la premisa que diversos medios de comunicación, analistas, académicos y desde luego el propio gobierno defienden; de que las reformas estructurales en el mercado laboral generarán mayores empleos, es importante señalar que no existe una evidencia rotunda y clara que realmente demuestre tal afirmación; pues para empezar, podemos partir del hecho de que esta reforma no toca estructura alguna, existen otras propuestas que se han presentado, como la del Partido de la Revolución Democrática (PRD), que son más contundentes y que sí tocan estructuras como la del propio artículo 123, en donde se proponen tres evoluciones radicales como el cambio en la Comisión de Salarios Mínimos, misma que ha llevado a la clase trabajadora en nuestro país a percibir el salario más barato de América Latina, como referencia se tiene que el salario mínimo de México es el equivalente a la mitad del salario mínimo que se percibe en Paraguay; otro cambio importante sería el de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA), este organismo tripartista simulado y corrupto que ha llevado con sus malas prácticas y administración a un rezago impresionante de los juicios laborales y a un abuso de los derechos de trabajadores y patrones; y por último, quitar al Estado de adentro del proceso organizativo y reivindicativo de los trabajadores, que aunque fue materia que no se trató en esta investigación, se debe reconocer que la democracia, transparencia y rendición de cuentas es vital para acabar con la perversión y los abusos de los sindicatos (Bensusan, 2012).

Por lo que se refiere a los aspectos que fueron objeto de estudio en este trabajo, y más que ayudar para reactivar el empleo o solucionar los problemas financieros del país, serán clave exclusiva para actualizar diversas prácticas del derecho del trabajo que se venían dando desde hace ya mucho tiempo, se tiene a la inclusión en ley de las nuevas modalidades de contratación, el pago por hora y los pagos realizados vía electrónica, entre otros. Respecto a las enmiendas que contribuyen al proceso de modernización se contemplan algunos aspectos como el establecimiento de las reglas bajo las cuales se debe desarrollar el outsourcing; la determinación de las normas a seguir, y la obligación patronal de pagar un mes de salario mínimo a los trabajadores en los casos de declaratoria de contingencia sanitaria; el otorgamiento de la licencia de paternidad por cinco días con goce de sueldo para contribuir a la corresponsabilidad de los deberes y las tareas en el hogar entre el hombre y la mujer.

Dentro de las bondades que ofrece la reforma se encuentra el reconocimiento del trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales y la inclusión de la igualdad sustantiva de hombres y mujeres en cualquier relación de trabajo; pues ambas actúan en pro de la dignidad humana del trabajador y no se establecen distinciones por origen étnico o nacional, género, edad, condición de salud, opiniones; dentro de las más importantes para lograr la no discriminación contra la mujer, se destacan las preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares y estado civil.

Desafortunadamente se pueden identificar con facilidad algunas lagunas técnico legislativas relativas a cómo es que el gobierno va a resolver el problema de las JCA para conseguir la

agilización efectiva de los juicios laborales, pues no se menciona nada sobre un posible cambio en la estructura funcional de las juntas; se habla de un salario remunerador y, al igual que la ley anterior se estipula que el salario que perciba el trabajador debe ser de tal característica y nunca inferior al mínimo, pero no se muestra un incremento representativo en el importe de los mínimos de las zonas geográficas en el país, pues sigue siendo un salario insuficiente y barato (Expansión, 2013).

Existen algunos puntos que si bien fueron incluidos dejan muchas dudas respecto a su aplicación como lo es la regulación del trabajo en régimen de subcontratación en cuanto al pago de las utilidades de estas empresas; la mecánica para la conclusión de los contratos de capacitación inicial o periodo a prueba en la Pymes que cuentan con menos de 50 trabajadores, en virtud de que si bien no se están obligadas a la constitución de Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, sí lo están al término de dicha capacitación a contar con una opinión para decidir si los aspirantes son aptos para ocupar el puesto de trabajo.

La reforma laboral por sí sola no generará el volumen de empleos deseados ni se elevará la competitividad como por arte de magia en el país; así como tampoco se logrará el abatimiento en el rezago de los juicios laborales, pues para que esto se logre es necesario un cambio de actitud entre patrones, trabajadores, autoridades, sindicatos y asociaciones; así como que el Estado inyecte de mayores recursos a las JCA, además de verdaderos cambios estructurales y estrategias de desarrollo.

Tabla 7 Cuadro resumen de ventajas y desventajas sobre tópicos objetos de reforma.

Aspecto	Ventajas y/o desventajas patrón	Ventajas y/o desventajas trabajador
Trabajo digno o decente	Tendrán que cuidar y vigilar que se respeten y se cumplan con las nuevas prerrogativas en pro de los trabajadores sino quieren verse afectados en su patrimonio mediante la imposición de multas.	Se verán favorecidos pues cuentan con nuevas disposiciones en ley que protegen su dignidad e integridad, evitando actos discriminatorios de cualquier naturaleza contra su persona.
Nuevos esquemas de contratación	Deberán contratar a los subordinados respetando las modalidades de contratación contempladas en ley, reconociendo cualquiera que sea el tipo de contrato, los derechos mínimos en materia laboral y garantizando la seguridad social. Aunque cuentan con la puerta abierta para contratar por capacitación inicial, después aplicar un periodo a prueba y finalmente no contratar al trabajador.	Aparentemente cuentan con la oportunidad de integrarse o acceder a mayores y mejores oportunidades de empleo dentro de la economía formal con los nuevos contratos reconocidos por la LFT.

Casos de suspensión y causales de rescisión	Por lo que hace a la suspensión, la desventaja de pagar un salario mínimo por 30 días en caso de contingencia sanitaria. Por lo que respecta a la rescisión, una ventaja al limitar el pago de salarios caídos a un año.	Visceversa para el caso del trabajador.
Trabajo en régimen de subcontratación	Perjudica al patrón al haber condicionado la forma en que el outsourcing debe desarrollarse, sobre todo en lo concerniente a la imposición de multas tan elevadas y a la laguna de ley que quedó por lo que respecta a la PTU.	Si bien el patrón se ve afectado en este aspecto, los trabajadores no precisamente se encuentran beneficiados, pues los vacíos que quedaron en la regulación laboral desprotegen y dejan en incertidumbre a los subordinados.
Obligaciones y prohibiciones patronales	El patrón queda en desventaja por lo que queda obligado a acatar y cumplir respecto a la negativa de aceptar a trabajadores por cuestiones discriminatorias, por ejercer o permitir conductas de hostigamiento y/o acoso sexual, el no respetar los derechos colectivos de los trabajadores, así como exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo o a despedir a una trabajadora por estar embarazada.	Evidentemente, en este aspecto el trabajador resulta beneficiado al considerar la ley estas nuevas enmiendas que están orientadas a proteger al trabajador y a brindarle mayor estabilidad emocional, aparte de procurar el bienestar de éste en el ejercicio y desarrollo de sus funciones.
Productividad, formación y capacitación	Permite enfocar y concentrar los esfuerzos según las necesidades que prevalezcan en el centro de trabajo, capacitación para trabajadores de nueva contratación o puestos de nueva creación y adiestramiento para dotar de mayores habilidades y conocimientos a los trabajadores que ya dominan una función. Como punto vulnerable la constitución de la CMCAP, misma que debe desarrollarse y cumplir con los planes y programas correspondientes a fin de evitar sanciones.	Como ventaja tienen el derecho y la obligación al mismo de tiempo, de recibir y asistir a los cursos de capacitación lo que permitirá elevar su nivel de vida, su competencial laboral y su productividad.
Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo	Tendrán la obligación de observar las NOM's que sean aplicables al centro de trabajo, cumplirlas y hacerlas del conocimiento de los trabajadores. Como notoria desventaja se encuentra el incremento excesivo de la indemnización por muerte del	Sin ser una desventaja, sí se encontrarán obligados a conocer y cumplir con las medidas de seguridad que les proporcionen sus patrones a efecto de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo (responsabilidad compartida). Se hace hincapié en

	trabajador a causa de un riesgo laboral. (730 a 5000 SMGVDF).	proteger más al trabajador en el ámbito de su salud física, al actualizar las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de incapacidades se les otorga mayor certeza jurídica a los trabajadores siniestrados.
Juicios laborales	Para ambas partes es un punto a favor la incorporación de diversos medios de prueba aportados por los descubrimientos de la ciencia, así como las sanciones que se finquen a abogados, representantes o servidores públicos que retrasen intencionalmente los juicios. Una ventaja lo es también la ampliación del término para acatar el cumplimiento del laudo (de 72 hrs. a 15 días).	Es favorable en teoría para patrón y trabajador, la creación del funcionario conciliador, para poder brindar alternativas de solución justas y equitativas para ambas partes, que ponga fin al conflicto.
Sanciones	Se ve claramente perjudicado el patrón por el incremento desmedido en la determinación de las sanciones, además de que éstas se aplicarán por cada trabajador afectado y por cada infracción cometida en un solo acto u omisión. Respecto a la gravedad de la infracción, no existe una graduación para evitar la discrecionalidad de las autoridades.	Este aspecto no afecta de manera importante al trabajador; no obstante, debe de guardar prudencia al momento de testificar y no disponer de testigos falsos a fin de evitar la sanción correspondiente e inclusive prisión.

APÉNDICE

Remuneraciones obligatorias

Estas remuneraciones son las que se deben pagar al trabajador, de conformidad con la CPEUM y la LFT, y son precisamente las contenidas en el Título III de la ley laboral las disposiciones denominadas como condiciones de trabajo las que regulan este tipo de retribuciones que se otorgan al trabajador por el simple hecho de tener tal condición.

Es importante señalar que todo lo que se mencione en este subtítulo de condiciones generales de trabajo, no fue sujeto a proceso de reforma, sin embargo, debido a la importancia de su contenido y al alcance que tiene en materia de inconformidades, abusos y demandas laborales; así como para tener mayor comprensión de lo tratado en algunos de los capítulos del presente trabajo de investigación, se consideró pertinente desarrollarlo de manera muy general y puntual.

Entre otras remuneraciones, se encuentran las siguientes:

- a) Sueldos y salarios
- b) Aguinaldo
- c) Tiempo extra
- d) Días de descanso
- e) Prima Dominical
- f) Vacaciones
- g) Prima Vacacional
- h) Prima de antigüedad

A continuación se definirá de manera breve las características principales de cada una de las remuneraciones que con carácter de obligatorio se deben otorgar al trabajador

Sueldos y salarios

De acuerdo con el artículo 82 y 84 de la LFT, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Cabe señalar que el artículo 85 señala que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Aguinaldo

El artículo 87 de la LFT establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. A su vez, el mismo artículo señala que los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

La finalidad de esta retribución es para ayudar al trabajador a sufragar los gastos relacionados con las fiestas de fin de año, de tal manera que todos los trabajadores que laboran en una empresa tienen derecho a recibir esta prestación independientemente de que hayan cumplido o no un año de servicios laborados y de que se encuentre trabajando o no en la fecha de liquidación del mismo, en cuyo caso se pagará la parte proporcional del aguinaldo conforme al tiempo en que estuvo laborando, cualquiera que fuere éste (Pérez & Fol, 2011).

Es importante mencionar que existen opiniones que señalan que el pago del aguinaldo se debe efectuar de manera proporcional a los días laborados, con respecto a aquellos trabajadores que aun habiendo laborado en una empresa durante el 01 de enero al 31 de diciembre, no hubieran cubierto el año completo de servicios por diversas causas, como por ejemplo, las faltas injustificadas (Pérez & Fol, 2011).

Tomando como referencia lo señalado en el párrafo anterior, se debe identificar los días no laborados e identificar si deben ser computados o no como tiempo efectivo de servicios para calcular el monto del aguinaldo; por lo cual es necesario atender a la causa o razón por la cual el trabajador incurrió en una ausencia a laborar.

Si la causa de ausencia del trabajador genera suspensión de la relación laboral.	No se considera para el cálculo del aguinaldo.
Si la causa de ausencia del trabajador no produce suspensión de la relación de trabajo.	Sí se considera para el cálculo del aguinaldo.

En base al recuadro anterior, se muestran a continuación distintos casos de ausencias o días no trabajados, que se deberán considerar o no como tiempo laborado para calcular el aguinaldo:

Motivo de la ausencia	¿Se considerará tiempo laborado?	Fundamento
Incapacidad por riesgo de trabajo.	Sí	Artículos 123, apartado "A" fracción XIV, de la CPEUM; y 127, fracción IV, de la LFT.

Incapacidad por maternidad.	Sí		Artículos 123, apartado "A" fracción V, de la CPEUM; y 127, fracción IV, de la LFT.
Incapacidad temporal producida por enfermedad general no profesional.		No	Artículos 42, fracción II, de la LFT; y 24 de la LSS.
Por alistarse y servir en la guardia nacional.		No	Artículos 42, fracción V, de la LFT.
Designación como representante de organismos estatales y federales.		No	Artículos 42, fracción VI, de la LFT.
Por arresto y prisión preventiva del trabajador.		No	Artículos 42, fracción III y IV, de la LFT.
Vacaciones.	Sí		Artículo 76 de la LFT.
Permisos con goce de sueldo.	Sí		No existe, sin embargo, es de considerarse que se tiene un pago de sueldo que respalda la prestación del servicio.
Permisos sin goce de sueldo. Suspensión por medidas disciplinarias. Faltas injustificadas.		No	No existe, sin embargo es de tomarse en cuenta que, aunque estos casos no se señalan en la LFT como causas de suspensión de la relación laboral, no hay una retribución que respalde la prestación del servicio, por tanto, no se deben considerar para el cálculo del aguinaldo.

Tiempo extra

Según lo establecido en la fracción XI del artículo 123 de la CPEUM, cuando por circunstancias extraordinarias se dan de aumentar las horas en una jornada de trabajo, se abonará al salarios por el tiempo excedente, un 100 % más de lo fijado para las horas normales, y se señala que en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

A este respecto, la LFT señala lo siguiente:

1. Prolongación de la jornada por circunstancias adversas.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de

trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males (LFT, 2012, art. 65).

Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

2. Prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias.

El artículo 66 de la LFT indica que la jornada de trabajo también podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Conforme al artículo 67 de la misma ley, las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, es decir, se pagarán al doble.

3. Horas extras excedentes a las legalmente autorizadas.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, sin embargo, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley (LFT, 2012, art. 68).

“Para efectos de los puntos 2 y 3, es importante recordar que, según los tribunales de la SCJN, para que se pueda laborar tiempo extraordinario, es necesario que el patrón lo solicite o lo autorice por escrito, a efecto de evitar controversias en relación con el pago correspondiente (Pérez & Fol, 2011)”.

Días de descanso

Por lo que respecta a este punto y tomando como referencia lo establecido en la LFT, existen dos tipos de días de descanso obligatorio:

1. Descanso semanal

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro (LFT, 2012, art. 69).

Según los tratadistas, el descanso en estos términos tiene las finalidades siguientes:

- a) Es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario.
- b) Es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar.

c) Es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, la asociación con un espectáculo o la dedicación a la actividad que más le guste al individuo (Pérez & Fol, 2011)”.

Por su parte, el artículo 71 de la mencionada ley indica que se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Según el artículo 70 de la LFT, en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los días de descanso semanal.

2. Días festivos

Este tipo de día de descanso difiere del semanal, ya que su finalidad está enfocada a celebrar determinados acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora, en cuyo caso los trabajadores deberán de recibir su salario íntegro (Pérez & Fol, 2011). De acuerdo con el artículo 74 de la LFT los días de descanso obligatorio son los siguientes:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado (LFT, 2012, art. 73).

Tratándose de los trabajadores que trabajen en días festivos, quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado (LFT, 2012, art. 75).

Prima Dominical

El artículo 71 de la LFT establece que los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Vacaciones

Según lo señalado en el artículo 76 de la LFT, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Año de servicio	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22
30 a 34	24

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos (LFT, 2012, art. 78).

Tratándose de trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año (LFT, 2012, art. 77).

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (LFT, 2012, art. 81).

De esta manera, dicha constancia será el documento que el patrón tomará como base para poder otorgar al trabajador y hacer a su vez de su conocimiento, los días de vacaciones a qué tiene derecho y cuándo puede disponer de ellos; de igual forma es una forma de protección para el patrón, pues servirá plenamente como medio de prueba para demostrar que otorgó el derecho para disfrutar de las vacaciones a sus subordinados, en caso de un conflicto (Pérez & Fol, 2011).

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados (LFT, 2012, art. 79).

Prima Vacacional

Según lo dispuesto por el artículo 80 de la LFT, los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les corresponda durante el periodo de vacaciones.

Esta prima debe ser percibida por el trabajador durante el periodo de sus vacaciones y puede ser, pagada en forma simultánea o previa a la fecha en que goce de sus días de descanso, pues se supone que dicha prestación procede una vez que concluido el periodo que otorga el derecho, aunque éste no se hubiese ejercido aún (Pérez & Fol, 2011).

Prima de antigüedad

Conforme a lo señalado en el artículo 162 de la LFT, los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad que consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios.

Para determinar el monto del salario, a efectos del pago de la prima de antigüedad se sujetará a lo siguiente:

1. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.
2. Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.
3. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos (LFT, 2012, art. 485 y 486).

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores siguientes:

- I. Los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.
- II. Los que se separen por causa justificada.
- III. Los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido

Bibliografía

1996-2013 Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (s.f.). *El Programa de Trabajo Decente*. Recuperado el 5 de marzo de 2013, de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>

Autogestión en seguridad y salud en el trabajo. (2012). Recuperado el 10 de junio de 2013, de Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo: <http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>

Ley Federal del Trabajo (01 de diciembre de 2012).

NORMAS OFICIALES MEXICANAS. (05 de marzo de 2012). Recuperado el 03 de junio de 2013, de Secretaría del Trabajo y Previsión Social: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/Convocatoria_vigente.pdf

Autogestión en seguridad y salud en el trabajo. (01 de marzo de 2013). Recuperado el 03 de junio de 2013, de Secretaría del Trabajo y Previsión Social: <http://autogestion.stps.gob.mx:8162/aviso.aspx>

Catálogo Mexicano de Normas. (2013). Recuperado el 03 de junio de 2013, de Secretaría de Economía: <http://www.economia.gob.mx/comunidad-negocios/competitividad-normatividad/normalizacion/catalogo-mexicano-de-normas>

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. (01 de marzo de 2013). Recuperado el 04 de junio de 2013, de AUTOGESTION en seguridad y salud en el trabajo: <http://autogestion.stps.gob.mx:8162/#>

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. (23 de mayo de 2013). Recuperado el 26 de mayo de 2013, de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/productividad_laboral/productividad/pdf/Lineamientos_DOE_PAP.pdf

Bensusan, G. (19 de septiembre de 2012). ¿Cómo se aborda el tema de la reforma laboral en otros países? Segunda Parte. (B. Político, Entrevistador)

Bensusan, G. (19 de septiembre de 2012). Hacia dónde apunta la reforma laboral propuesta por el ejecutivo Tercera Parte. (Borde Político, Entrevistador)

Bensusan, G. (19 de septiembre de 2012). Reforma laboral presentada por el ejecutivo en 2012 como iniciativa preferente Primera Parte. (Borde Político, Entrevistador)

Calderón Silva, G. X. (29 de mayo de 2013). "Principales factores que involucran a la STPS respecto de la reforma laboral". (J. Fernández Mondragón, Entrevistador)

Cerecedo, R. D. (agosto 2012). El outsourcing emprende (MiPyMEs). *RH en las empresas*, 146.

- CONDUSEF, M. (21 de agosto de 2012). *FONDO NACIONAL PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES*. Recuperado el 09 de abril de 2013, de <http://www.condusef.gob.mx/index.php/instituciones-financieras/otros-sectores/fomento-y-garantia-para-el-consumo-de-los-trabajadores-fonacot>
- Ericka Castillo, G. d. (2013). A mejor ambiente laboral, mayor productividad. *RH en las empresas*, 20-23.
- Escontría, L. L. (2013). Outsourcing en la reforma laboral. *idc ediciones especiales*, 64-65.
- Expansión. (2013). *idc EDICIONES ESPECIALES. idc ASESOR JURÍDICO Y FISCAL*.
- González, L. P. (2013). Nueva fracción IV bis del artículo 127 de la LFT y el outsourcing. *idc ediciones especiales*, 65-66.
- Hernández Chávez, M. H. (03 de abril de 2013). Impacto de la reforma laboral en las JCA. (J. Fernández Mondragón, Entrevistador)
- Hinojosa, F. d. (31 de agosto de 2012). *iniciativa de modificación a la LFT*. Recuperado el 18 de 03 de 2013, de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/Ini_Ref_Laboral_2012.pdf
- Instituto Andaluz de la Mujer. (2013 de marzo de 26). *Comisiones Obreras de Andalucía. La Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía edita una guía sobre acoso sexual y acoso moral por razón de sexo*. Recuperado el 03 de abril de 2013, de <http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/menu.do?Inicio:489699>
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, M. (06 de marzo de 2013). *Conferencia nacional sobre la mujer de américa latina y el caribe (cepal/onu)*. Recuperado el 11 de 04 de 2013, de <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/cepal>
- Kaye, D. (2013). Multas en la reforma laboral. *idc EDICIONES ESPECIALES*, 74-75.
- Occidente, I. T. (07 de enero de 2013). *Normas Oficiales Mexicanas: Confianza para los mexicanos*. Recuperado el 15 de mayo de 2013, de http://www.mktglobal.iteso.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=278&Itemid=120
- Padilla, L. J. (2013). Los retos del outsourcing que deja la reforma laboral. *idc ediciones especiales*, 59-63.
- Pérez, J. C., & Fol, R. C. (2011). *MANUAL PARA EL CONTROL INTEGRAL DE LAS NOMINAS*. México, DF.: D.R. Tax Editores Unidos, SA de CV.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (30 de noviembre de 2012). *Cuadro comparativo LFT vs Reforma. pdf - Adobe Reader*. Recuperado el 5 de marzo de 2013, de

http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Cuadro%20comparativo%20LFT%20vs%20Reforma.pdf

Staines, D. M. (2013). Y A TI ... ¿EN QUÉ TE BENEFICIARÁ LA REFORMA LABORAL? *mejores empleos*, 6-9.

Suck, D. R. (2013). Límite de los salarios caídos en la reforma laboral. *idc EDICIONES ESPECIALES*, 67-73.

Vargas, L. A. (2013). La nueva Ley Federal del Trabajo. *Emprendedores al Servicio de la Pequeña y Mediana Empresa*, 39-45.

