

## REFORMA LABORAL

A continuación se presenta una síntesis de los temas más sobresaliente de la Reforma Laboral, publicado el 30 de noviembre de 2012 en el D.O.F.

- I. **Nuevas modalidades de contratación.**
  - II. **Pago por Hora.**
  - III. **El pago de salario a través de medios electrónicos.**
  - IV. **Licencias de paternidad.**
  - V. **Afiliación al Infonacot**
  - VI. **Instalaciones para personas con discapacidad**
  - VII. **Efectos en el reparto de las Utilidades**
  - VIII. **Otras Disposiciones**
- 

### I. NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

**Art. 35.-** Se adiciona dos contratos a los ya reconocidos, por **Temporada** y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a **Capacitación Inicial**:

**Art. 39-B; 39C, 39D; 39F, 42 frac. VIII y 43 frac V**

**CAPACITACIÓN INICIAL:** se obliga a prestatas sus servicios, con el fin de adquirir los conocimientos o las habilidades necesarias para la actividad para la que va ser contratada, No podrá exceder de 3 meses para puestos generales y 6 meses para puestos gerenciales o de administración, garantizando siempre la seguridad social del trabajador y es improrrogable.

Si se reconoce la capacidad y reconocimiento podrá ser contratado por tiempo determinado o en su caso se da por concluida la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, cubriendo su finiquito únicamente

**TEMPORADA:** Se utiliza cuando los servicios sean para labores: fijas; periódicas; de carácter discontinuo y actividades de temporada que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

En este tipo de contratación los colaboradores tienen los mismos derechos y obligaciones que un trabajador por tiempo indeterminado, pero, en proporción al tiempo laborado. Resulta importante señalar que al finalizar la temporada, la relación de trabajo queda suspendida desde esa fecha y hasta el inicio de la siguiente.

### II. PAGO POR HORA

**Art. 83.- Tratándose de salarios por unidad de tiempo:** Permite pactar un salario por hora, siempre que la jornada laboral no rebase las 8 horas en jornada diurna y 7 la nocturna y 7 ½ la mixta, y que el ingreso bajo esta modalidad no sea inferior al salario mínimo aplicable.

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.

Los colaboradores que laboren bajo esta modalidad, independientemente de que trabaje menos de las horas máximas señaladas, tienen garantizado el pago de un salario mínimo diario.

### **III. PAGO DE SALARIO A TRAVÉS DE MEDIOS ELECTRÓNICOS**

Art. 101.- Reconoce la facultad de los patrones de pagar el salario mediante los avances de la tecnología, a través de los medios electrónicos que mejor les convenga, siempre que se cubran los siguientes requisitos:

- Solo podrá realizarse previo consentimiento del trabajador
- El pago debe efectuarse a través de algún medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.
- Los gastos o costos originados por esos medios alternativos de pago deberán ser cubiertos por el patrón.

### **IV. LICENCIAS DE PATERNIDAD**

Art. 132, fracc. XXVII bis y 170, frac II Bis.-Los patrones deberán otorgar un permiso por paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo, a los hombres por el nacimiento de sus hijos o en su caso la adopción de un infante.

### **V. AFILIACIÓN AL INFONACOT**

Art. 132, fracc. XXVI Bis y Segunda transitorio.- Prevé como obligación patronal afiliar al centro de trabajo al Infonacot, para que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad.

Cuentan con 12 meses para realizar los tramites conducentes.

### **VI. INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Art. 2 y 132, frac. XVI y Segundo transitorio.- Cuando se tenga más de 50 colaboradores, están obligados a contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

Cabe señalar que cuentan con 36 meses para realizar las adecuaciones pertinentes.

### **VII. EFECTOS EN EL REPARTO DE LAS UTILIDADES (PTU)**

**Art. 16 y 137.-**Contempla que los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades. Esto puede dar origen a la interpretación de que los subordinados de la contratista que se encuentren prestando servicios a otra empresa por virtud de un contrato de outsourcing, tienen derecho a participar en la PTU.

### **VIII. OTRAS DISPOSICIONES**

- **Outsourcing.**- Art. 15 A: Define al trabajo en régimen de subcontratación como aquél por medio del cual un patrón denominado contratista, ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante...
- **Suspensión de actividades por contingencia sanitaria.**- Art. 42 frac. VIII: El patrón debe pagar al trabajador un día de salario mínimo por cada día de suspensión por concepto de indemnización, sin que exceda de un mes.
- **Nuevas causales de rescisión imputables al trabajador.**- Art. 3 BIS; 47:
  - Las Faltas de probidad u honradez; actos de violencia, amagos, e injurias o malos tratamientos de los trabajadores a los clientes y proveedores.
  - Hostigamiento y el acoso sexual
- **Nuevas causales de rescisión imputables al patrón.**- Art.51, frac II y IX
  - Hostigamiento y acoso sexual, que puedan realizar el patrón, sus familiares o sus representante
  - Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del colaborador.
- **Salarios Caídos.- Art. 48:** Topa el pago de salarios caídos a un año. Pero si transcurrió dicho plazo todavía no se concluye el juicio o no se ha dado cumplimiento al laudo, también deberán pagarse al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago
- **Pensiones alimenticias.**- Art. 110, frac. V: Precisa que la afectación al salario es válida por el pago de pensiones alimenticias en favor de cualquier acreedor alimentario, haciéndola obligada.
- **Prohibiciones relacionadas.**- Art. 2, 47 y 133 : Prohibido exigir la prestación de certificados médicos de no embarazo y despedirlo por estar embarazada, cambiar de estado civil o tener el cuidado de hijos menores.
- **Capacitación y Adiestramiento.**- Art. 2 y 153: Es una obligación recibir capacitación y adiestramiento continúa, además, las empresas con más de 50 trabajadores deben crear una **Constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación Adiestramiento y Productividad (CMCAP)** compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y los patrones, el cual se deben elaborarse dentro de los 60 días hábiles siguientes a la fecha en que inicie las operaciones en el centro de trabajo.
- **Trabajo a Domicilio.**- Art. 311: El realizar a distancia su trabajo, utilizando tecnologías de la información y comunicación llamado Teletrabajo.
- **Sanción por contratar a menores de 14 años.**- Art, 22 y 995 bis.- Sancionara al patrón de 50 a 2,500 VSM, cuando se detecten que se está laborado a menores de 14 años fuera del círculo familiar. Y para mayores de 14 y menores de 16 años, deben tramitar un certificado médico con el que se acredite su aptitud.
  - **No se considera como trabajo lo relacionado con:**
    - La creación de artistas
    - El desarrollo científico, deportivo o de talento
    - La ejecución musical



- La Interpretación artística en cualquier de sus manifestaciones