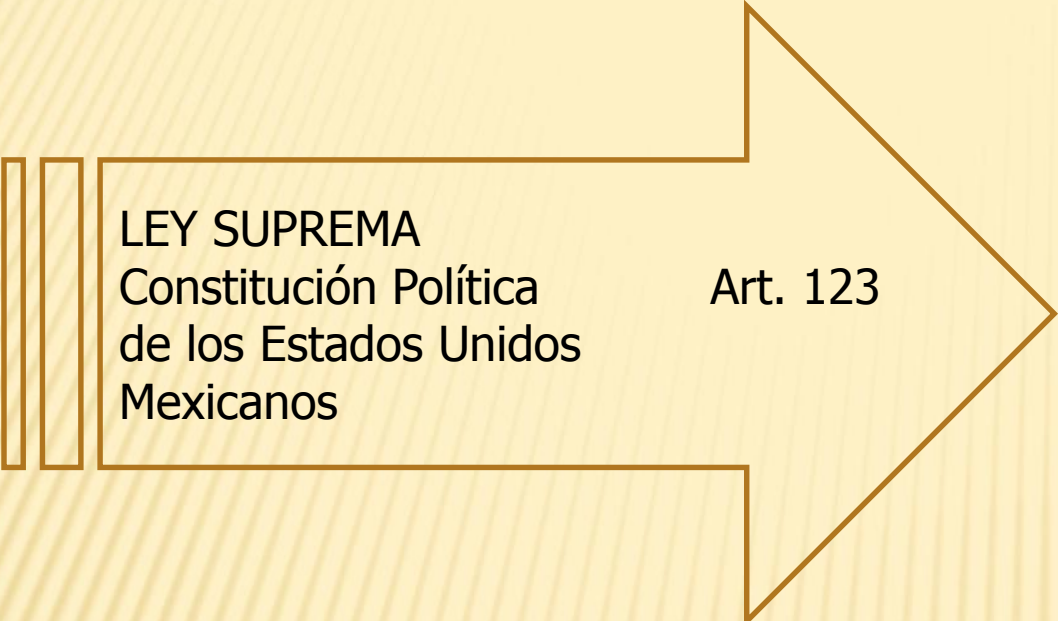


COMENTARIOS
E INTERPRETACIÓN
A LA REFORMA LABORAL
2012



LEY SUPREMA
Constitución Política
de los Estados Unidos
Mexicanos

Art. 123



LEY REGLAMENTARIA
Ley Federal del Trabajo

Ley 1931
Ley 1970
Reforma 1980
Reforma 2012

DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO

ARTICULO 2

TUTELA, IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN POR CARÁCTER ÉTNICO NACIONALIDAD, GÉNERO, EDAD, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN SOCIAL, RELIGIÓN Y PREFERENCIAS SEXUALES



RECOMENDACIÓN:

Evitar ofertas de trabajo que contraponga esta disposición.

Solicitud de empleo, evitar preguntas discriminatorias.

ARTICULO 3

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.



Hostigamiento: Relación de poder verbal y Física.



Acoso: No importa que exista subordinación, basta una sola ocasión.

Ejercicio excesivo del poder que lleva a un estado de indefensión.

Causal de rescisión para el Patrón y Trabajador
Art. 47 Fracc. VIII

Artículo 15 y sigs. OUTSOURCING



DEFINE RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN, PATRÓN DENOMINADO CONTRATISTA, ejecuta obras y servicios con sus trabajadores.

Es importante considerar que la ley reconoce las empresas de outsourcing anteriormente sólo mediante la responsabilidad solidaria.

Artículo 15 y sigs. OUTSOURCING

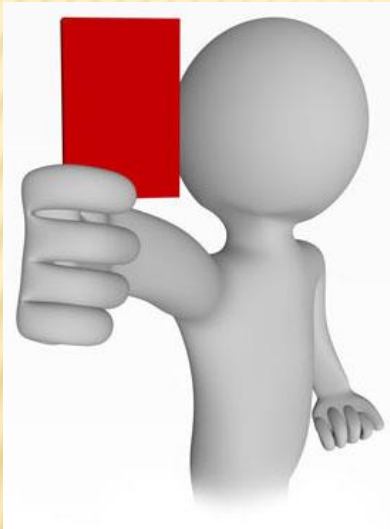
Condiciones:



- No podrá abarcar la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Deberá justificar por su carácter especializado.
- No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Artículo 15 y sigs. OUTSOURCING

Sanciones y Obligaciones del Contratante.



- De no cumplir el contratante, se considerará como patrón para todos los efectos de la ley.
- Supervisión de que cumple la empresa de servicios.
- Cerciorarse que la empresa de servicios cuenta con elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones.

RECOMENDACIONES

OUTSOURCING

- Recomendar al cliente contar con registro patronal y tener mínimo a un empleado, se recomienda al Director General.
- Contar con puestos y catálogos de funciones diferentes a los del cliente.
- Tener contrato de servicios por escrito.
- Constitución de empresas especializadas en operativos, administrativos y ventas.
- Incluir en lo contratos individuales RFC y CURP.

RECOMENDACIONES

CONTRATANTE



-Supervisión de cumplimiento a las obligaciones Patronales.

-Tener contrato por escrito.

-Cumplir con sus obligaciones de seguridad e Higiene en sus centros de trabajo.

-Evitar tener empresas de servicio dentro de una misma unidad económica. 127.- Participación de afiliados.

-No transferir al outsourcing, para disminuir Derechos laborales.

ARTICULO 35

FLEXIBILIZACION EN LA CONTRATACION.

- a) Por tiempo indeterminado.
- b) Por tiempo determinado.
- c) Por obra determinada.
- d) Contrato a Prueba.
- e) Por Capacitación Inicial.
- f) Por temporada



ARTICULO 36

OBRA DETERMINADA.



Únicamente puede estipularse cuando lo exija su naturaleza.

REQUISITOS:

Estipular en que consiste la obra y lugar a efectuarse la misma.

Relaciones con la función del trabajador.

ARTICULO 37

TIEMPO DETERMINADO.

Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

- Objeto de sustituir temporalmente a un trabajador.



ARTICULO 39-A

CONTRATACION A PRUEBA.

OBJETIVO:

- Verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios.

REQUISITOS:

- Documentos solicitados para el desarrollo de sus Funciones.
- Conocimientos, capacidad probada para el Desarrollo del puesto.



ARTICULO 39-A

CONTRATACION A PRUEBA.

MODALIDAD:

-30 días para todo el personal.

-180 días para puestos de Dirección o Administración.

-Son períodos improrrogables.

-Al término concluye la relación laboral con la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

-Computa para efectos de antigüedad.



ARTICULO 39-B

CONTRATACION DE CAPACITACIÓN INICIAL.

OBJETO.

- Proporcionar al trabajador los conocimientos y habilidades para desempeñar el puesto.
- Tener la capacitación requerida para el puesto.

MODALIDADES:

- Tres meses para todos regla general.
- Seis meses para puestos de Dirección o Administración.
- Períodos improrrogables.
- Excluye al contrato a prueba.
- Al término concluye la relación laboral con la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.
- Computa para efectos de antigüedad.



ARTICULO 39-F

POR TEMPORADA.



OBJETIVO:

- Cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, temporada que no exija la prestación del servicio toda la semana, mes o el año.

MODALIDAD:

- Período que inicia y se interrumpe por un lapso predeterminado
- Disfrutan de todos los derechos en forma Proporcional.
- Mismos derechos y obligaciones en proporción al tiempo laboral.

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

VII.- Falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos para la prestación del servicio imputable al trabajador.



VII.- La conclusión de temporada cuando se contrate esta modalidad.

42 Bis.- En caso de que se declare contingencia sanitaria (un día de salario mínimo).

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.



REINSTALACION.

-Que se reinstale en las mismas condiciones y con incrementos salariales y prestaciones.

-Pago salarios caídos 12 meses.

-2% mensual sobre base de 15 meses.

INDEMNIZACION.

-Tres meses

-Pago salarios caídos 12 meses.

-2% mensual sobre base de 15 meses.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.



PROCEDIMIENTO EXPEDITO.

-Sanción a litigantes 100 a 1000 salarios mínimos por acciones dilatorias y notoriamente improcedentes.

-Sanción a funcionarios omisiones a conductas irregulares, suspensión 90 días y destitución por reincidencia.

ARTÍCULO 47.

CAUSALES RESCISIÓN.



I.- Engañarlo el trabajador, o en su caso el sindicato que lo hubiese recomendado, con certificados falsos o referencias en las que se le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, esta causa dejará de tener efecto después de 30 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.
(Nueva causal)

ARTÍCULO 47.

CAUSALES RESCISIÓN.



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

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio contra del 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.

ARTÍCULO 47.

CAUSALES RESCISIÓN.



V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas o 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 dentro de el.

ARTÍCULO 47.

CAUSALES RESCISIÓN.



VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
(Nueva causal)

IX.- Revelar el trabajador 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 y sin causa justificada.

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

ARTÍCULO 47.

CAUSALES RESCISIÓN.



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 o 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.

ARTÍCULO 47.

CAUSALES RESCISIÓN.



XIV Bis.- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la presentación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del período a que se refiere la fracción IV del artículo 43 (desde que tenga conocimiento el patrón hasta por dos meses). (Nueva Causal)

XV.- Las análogas establecidas a las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejante en lo que al trabajador se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión.

ARTÍCULO 47.

CAUSALES RESCISIÓN.



1.- Una vez corroborado, que el trabajador ha incurrido es un hecho u omisión de los que establece la ley como causa de rescisión de su contrato, es necesario analizar que existan medios de prueba que acrediten fehacientemente que el empleado llevó a cabo la conducta por la que será despedido. Estos medios de prueba son:

A.- TESTIGOS, que hayan visto el hecho u omisión que se imputa trabajador.

B.- CONFESION del propio trabajador de haberlo realizado.

C.- INSPECCION sobre los bienes, objetos o personas que se hayan dañado.

ARTÍCULO 47.

CAUSALES RESCISIÓN.



D.- PERICIAL sobre los bienes u objetos que se hayan dañado.

E.- DOCUMENTOS que comprueben el hecho u omisión que se le Imputa al trabajador (ej. Tarjeta de control de asistencia, si se desea probar la inasistencia del trabajador) (videos y/o Grabaciones).

F. ETC.

ARTÍCULO 47.

CAUSALES RESCISIÓN.



2.- Se procede a levantar el acta administrativa (se proporciona en anexo), llenando los espacios en blanco como la misma lo indica y precisando en forma clara, precisa y concreta los hechos u omisiones en que incurrió el trabajador.

3.- Se firma el acta por todas las partes que en ella intervinieron, incluyendo al trabajador inculpado.

4.- Se elabora aviso de rescisión y se le notifica al trabajador ó a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
(No se requiere que lo reciba el trabajador)

ARTÍCULO 47.

CAUSALES RESCISIÓN.



6.- Dentro de los cinco días posteriores al despido, el abogado de la empresa o persona facultada con poder para pleitos y cobranzas, procederá a tramitar ante la autoridad respectiva la notificación del aviso de rescisión mediante un procedimiento especial denominado Paraprocesal.

Todo el proceso deberá realizarse bajo la más estricta supervisión de un abogado especialista en la materia, proporcionando el último domicilio del trabajador.

En caso de no tener los elementos para proceder se recomienda tratar de negociar con el trabajador una salida y lograr su renuncia y su finiquito.

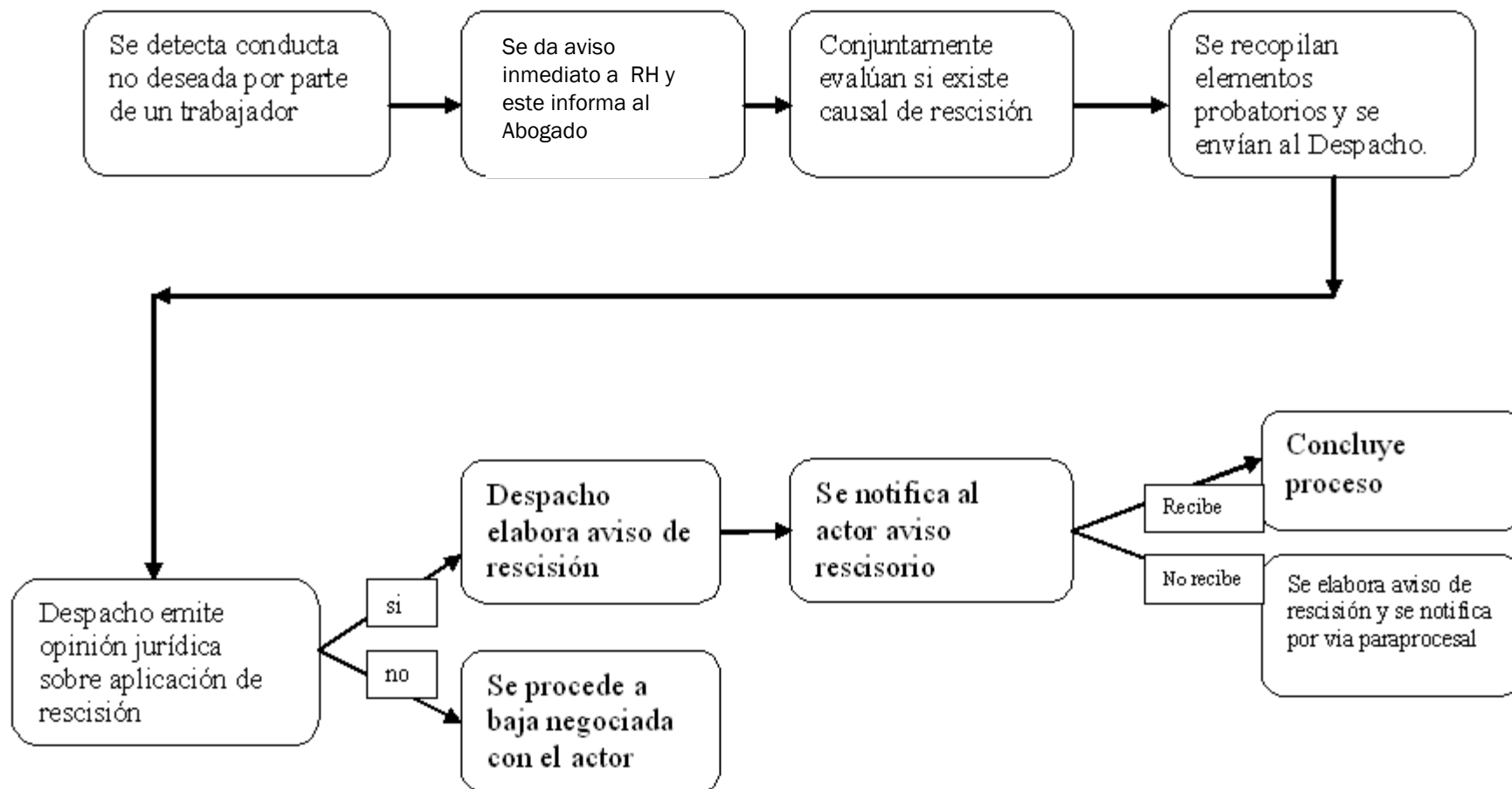
EFFECTOS.-

La prescripción de acciones derivadas de la notificación del despido, corre a partir de que la Junta notifique al trabajador

ARTÍCULO 47.

CAUSALES RESCISIÓN.

A efecto de ilustrar de mejor manera lo anterior,¹¹
anexando cuadro sinóptico.



CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 83.

PAGO POR HORA.

Tratándose de salario por unidad de tiempo se establecerá específicamente esa naturaleza, el trabajador y el patrón podrán establecer el monto.

MODALIDAD:

- Pago por hora (unidad de tiempo).
- Constar por escrito.
- Salario remunerador. (salario mínimo por lo menos)
- No debe exceder jornada diaria máxima.
- Cuenta con todos los derechos.
- Debe inscribirse ante el IMSS.



ARTÍCULO 101.

PAGO ELECTRÓNICO.



-Se autoriza pagar mediante transferencia electrónica.

-Autorización del trabajador.

-El costo lo absorbe el patrón.

-No suprime la elaboración de recibos, prueba fundamental para acreditar el salario.

ARTÍCULO 132.

NUEVAS OBLIGACIONES PATRONALES.

-Obligación de cumplir con las normas oficiales mexicanas. En materia de Seguridad e Higiene. (hacer públicas en los centros de trabajo).

-Más de 51 trabajadores. Instalaciones para discapacitados. (36 meses)

-Reglas para la atención de Emergencias Sanitarias.

-Deducciones y entregas a Pensiones Alimenticias.

-Afiliación al Fonacot (Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores). (Doce meses)

-Permiso de paternidad y adopción (5 días).

-Pensión Alimenticia, se debe notificar al Juez y al Acreedor Alimenticio dentro de los 5 días a la Terminación Laboral.



MUJERES EMBARAZADAS



- Prohíbe pruebas de Ingravidez
- Pre / Postnatales de 6 semanas
- Podrán transferir 4 semanas Pre / Postnatales (Requiere autorización medica)
- Adopción de Infante 6 semanas Postnatales (Con goce de sueldo)
- Periodo de Lactancia 6 meses

TRABAJO FUERA DE LA EMPRESA



- Ejecución habitual para un Patrón en el Domicilio del Trabajador ó en un Local libremente elegido.
- Se utilizan las Tecnologías de Información y Comunicación.
- Protección Laboral y Seguridad Social