



STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

# “Reforma a la Ley Federal del Trabajo”

Lic. Alfonso Navarrete Prida

Febrero, 2013

# Cronología: aprobación de la Reforma Laboral

- ❑ El 1º de septiembre de 2012, con base en las Facultades que el artículo 71 Constitucional otorga al Ejecutivo Federal, el entonces Presidente Felipe Calderón, presentó una Iniciativa Preferente para reformar la Ley Federal del Trabajo (*modifica: 343 artículos*).
- ❑ *El 13 de noviembre de 2012, la Mesa directiva de la Cámara de Senadores con fundamento en el artículo 72, inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, remitió al Poder Ejecutivo Federal el Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.*
- ❑ El Decreto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 y entró en vigor al día siguiente de su publicación, el 1º de Diciembre del mismo año, con lo que, a partir de entonces México cuenta con una Legislación Laboral actualizada.
- ❑ La Reforma a la Ley Federal del Trabajo implicó la modificación o adición de más de 330 artículos.

# Reforma Laboral

## OBJETIVOS

1. **Fomentar el Trabajo Digno y la protección más efectiva de los derechos laborales** → Mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo; con capacitación, prestaciones y no discriminación, y respeto pleno a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.
2. **Promover el acceso al mercado laboral para más mexicanos** → Generar más y mejores empleos formales para atender las necesidades de la población, en especial de jóvenes y mujeres.
3. **Impulsar la competitividad y productividad** → Propiciar las condiciones que estimulen el crecimiento económico, al fomentar más inversiones, que generen nuevos empleos.
4. **Brindar certidumbre jurídica a los factores de la producción** → Mejorar la impartición y procuración de la justicia laboral a través de su modernización y profesionalización.



STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

# 1. Trabajo digno y protección de derechos

---

# Trabajo digno o decente

Se incluyó en la LFT el concepto de **Trabajo Digno** que integra las condiciones mínimas que toda relación de trabajo debe reunir:

*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.*

El trabajo digno o decente también **incluye** 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.

Incorpora la protección a **la igualdad sustantiva** de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

# Grupos vulnerables y protección de derechos

- ❑ Se prohíbe explícitamente:
  - ✓ El **acoso u hostigamiento sexual** en los centros de trabajo.
  - ✓ **Solicitar certificados de no embarazo** como requisito para contratar, así como el **despido por embarazo**.
- ❑ Posibilita la transferencia hasta cuatro de las seis **semanas pre-natales** para después del parto y establece que en el caso de que el hijo nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica, la licencia se podrá extender por ocho semanas.
- ❑ Permite sustituir los descansos en el **periodo de lactancia**, por la reducción de la jornada de trabajo.
- ❑ Las mujeres que adopten tendrán derecho a un descanso de seis semanas con goce de sueldo.
- ❑ Reconoce la licencia de paternidad, por nacimiento y por adopción, de 5 días con goce de sueldo.

Se busca proteger de forma más efectiva los derechos de trabajadores y trabajadoras y se facilita la conciliación entre la vida laboral y familiar, además que se promoverán centros de trabajo con mejor clima laboral.

# Grupos vulnerables y protección de derechos

- ❑ Se deberán adecuar las instalaciones de los centros de trabajo (con más de 50 empleados) para el acceso y desarrollo de **personas con discapacidad**.
- ❑ Se endurecen las sanciones en caso de trabajo para menores, tipificando como delito **la contratación de menores** de 14 años, fuera del círculo familiar.
- ❑ Se incorpora un listado de trabajos peligrosos e insalubres prohibidos para menores trabajadores.

Las personas con discapacidad tendrán mayores posibilidades para acceder a un empleo, asimismo, se amplía la protección para evitar que los menores de 16 años laboren en actividades que pongan en riesgo su salud o integridad.

# Protección de derechos

- ❑ **Mejora las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.** Se regula con mayor precisión la duración de su jornada laboral y, en consecuencia, se establece de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que, como mínimo, deben tener quienes realicen este tipo de actividades.
- ❑ **Mejora las condiciones laborales de los trabajadores del campo,** otorgándoles seguro de vida en el traslado, transporte gratuito, adecuado, cómodo y seguro, agua potable y servicios sanitarios, intérpretes, antídotos, registro para el reconocimiento de antigüedad, derecho a prestaciones; guarderías y boleta única para los hijos de los jornaleros que estudian.

Con las modificaciones, mejoran las condiciones de trabajo de los empleados domésticos y de aquéllos que laboran en el campo.

- ❑ **Prevé la afiliación gratuita de todos los centros de trabajo al INFONACOT,** a fin de que todos los trabajadores en la economía formal tengan acceso, si lo desean, a créditos al consumo en condiciones preferenciales.



# Trabajo en minas

## Se adiciona un Capítulo especial (XXXII Bis) de Trabajos en Minas:

- ❑ Obliga al patrón a contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como planos, ventilación y fortificación; y a dotar a los trabajadores de equipo de protección personal.
- ❑ Prevé la obligación subsidiaria del concesionario con quién explota la mina.
- ❑ Establece multas de hasta 3,500 salarios mínimos, por la omisión en las medidas de seguridad que produzca riesgos de trabajo que generen incapacidades para los trabajadores.

**Los trabajadores mineros contarán con mayor protección de sus derechos laborales.**

# Facultades normativas y de vigilancia

- ❑ **Simplifica el procedimiento de clausura** de los centros de trabajo cuando exista peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas.

La autoridad podrá actuar de manera pronta y eficaz ante una situación de peligro inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

- ❑ **Se incrementan los montos máximos de las sanciones** por infracciones a la Ley, para pasar de 315 a 5,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

El nuevo monto de las sanciones será un factor para inhibir el incumplimiento de la Ley.

# Transparencia y democracia sindical

Y

STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



- ❑ Para la elección de directivas sindicales, se prevé que los estatutos contendrán el **procedimiento para la elección de la directiva y el número de sus miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto** con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta.
- ❑ Se considera como **información pública** la relacionada con **registros sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores**.

Se respetará la **secrecía del voto** para garantizar la libertad en la toma de decisiones de los trabajadores para elegir a su directiva sindical. Al mismo tiempo, cualquier trabajador podrá conocer el texto del contrato colectivo de trabajo pactado por su sindicato.

- ❑ Se **elimina** la posibilidad de incluir en los contratos colectivos la **clausula de exclusión por separación**.

Ningún trabajador podrá ser despedido por dejar de pertenecer a una organización sindical.

# Rendición de cuentas

- ❑ Se establece que los estatutos, además de contener la época de presentación de cuentas, señalaran las **sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento**.
- ❑ Además, prevé que para tales efectos, se deberán establecer instancias y **procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias** entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.
- ❑ Los trabajadores tendrán el **derecho de solicitar información a la directiva del sindicato**, sobre la administración del patrimonio del sindicato. Si no se proporciona la información, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos.
- ❑ De no existir procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información correspondiente, **se podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el cumplimiento de tales obligaciones**.

**A ningún trabajador se le podrá negar información sobre el uso y el destino de sus cuotas sindicales.**



STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

## **2. Acceso al mercado laboral**

---

# Acceso al mercado de trabajo

- ❑ Se establecen **nuevas modalidades de contratación**, todas ellas con salario, prestaciones, seguridad social y computo de antigüedad:
  - ✓ **A prueba:** por un mes y hasta seis meses, tratándose de puestos directivos o gerenciales.
  - ✓ **Capacitación inicial:** hasta 3 meses, y hasta por 6 meses, tratándose de puestos directivos o gerenciales
- ❑ **Medidas para evitar abusos:**
  - ✓ Contratos **por escrito** y por **una sola vez**.
  - ✓ Contratos **improrrogables**.
  - ✓ Mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, con **seguridad social**.
  - ✓ Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface requisitos y conocimientos necesarios, se dará por terminada la relación de trabajo tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
- ❑ **Trabajo a domicilio:** se considera trabajo a domicilio, aquel que se realiza a distancia utilizando tecnología de información, con todas las garantías de la Ley.

Con estas opciones y modalidades, jóvenes estudiantes, mujeres madres de familia, personas con discapacidad y adultos mayores podrán tener un empleo que se compagine con su situación y necesidades particulares. Además, las empresas podrán encontrar con mayor facilidad al personal con las habilidades que requieren.

# Acceso al mercado de trabajo

- ❑ Se regula la **subcontratación u outsourcing**, a través de:
  - ✓ Establecer que el contrato deberá constar por escrito y deberá cumplir con las siguientes condiciones:
    - a) No podrá abarcar a la totalidad de las actividades 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 la Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.
- ❑ Se busca **garantizar el cumplimiento** de las **obligaciones de seguridad, salud y protección social** en el trabajo.
- ❑ **Sanciona la 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.

La regulación de la subcontratación evitará el incumplimiento y la evasión de obligaciones laborales.

# Acceso al mercado de trabajo

- ❑ Se regula de manera expresa el **pago por hora**:
  - ✓ Tratándose de salario por unidad de tiempo, el trabajador y el patrón podrán convenir el monto, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate.
  - ✓ El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada.
  - ✓ Lo anterior significa que en ningún caso, se pagará un monto inferior al salario mínimo diario, incluso cuando se acuerde que la jornada laboral sea de una hora al día, es decir, el salario mínimo no se fragmentará.

Las madres jóvenes con hijos pequeños, y los jóvenes estudiantes, que cuentan con algunas horas disponibles para trabajar, podrán acceder al mercado laboral.





STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

# 3. Productividad y competitividad

---

# Productividad competitividad

y

STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



- ❑ En los temas de **productividad y competitividad**:, se prevé que:
  - ✓ Patrones y trabajadores puedan acordar los **mecanismos para medir, evaluar e incrementar la productividad**, así como para distribuir equitativamente sus beneficios, entre los trabajadores.
  - ✓ Se **amplía el objeto de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento**, para incluir el tema de productividad.
  - ✓ Se establece una **definición de “productividad”**:

*Se entiende por productividad [...] 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, su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios*

# Productividad y competitividad

- ❑ Se prevé el **establecimiento de un Comité Nacional de Productividad**, con carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.
- ❑ Se **replantean los criterios para ocupar vacantes**. Serán cubiertas por el trabajador que tenga el rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, antigüedad, aptitud y que acredite mayor productividad.
- ❑ El Servicio Nacional de Empleo y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, instrumentarán **mecanismos para vincular la formación profesional con la demanda** de los sectores productivos.

Con estas modificaciones, la productividad laboral en México se incrementará, se crearán más empleos y aumentarán los ingresos de los trabajadores.



STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

# 3. Certidumbre jurídica y justicia laboral

---

# Impartición de justicia

- ❑ Se prevén modificaciones para agilizar la justicia laboral.
- ❑ **Se modifica el mecanismo para el cálculo de salarios vencidos por despido injustificado:**
  - ✓ Serán cubiertos durante todo el juicio.
  - ✓ El pago del salario al 100% sólo durante el primer año del juicio.
  - ✓ Si el juicio continúa se le pagará al trabajador una tasa de interés del 2% mensual, sobre una base de quince meses de salario.
  - ✓ Se establecen sanciones a los abogados que dilaten intencionalmente un juicio laboral (multa de hasta 1,000 veces el salario mínimo), y a los servidores públicos que provoquen dicha dilación (suspensión ó destitución y vista al Ministerio Público).

Los trabajadores y empresas, verán una mejora significativa en la impartición de la justicia laboral. Además, se castigará con mayor rigor a los funcionarios y litigantes que, de manera deliberada, retrasen los juicios laborales.

# Impartición de justicia

- ❑ Establece el **servicio profesional de carrera** especial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos de la Junta Federal y las Locales de Conciliación y Arbitraje.
- ❑ Prevé la utilización de **herramientas tecnológicas para facilitar la impartición de justicia laboral** y establece reglas para el ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas electrónicas.

**Se moderniza y se hace más eficiente la impartición de justicia laboral.**

- ❑ Establece un **procedimiento ágil** (sumario) para los **juicios en materia de seguridad social** (reclamaciones sobre riesgos de trabajo, pensiones y fondo de vivienda, mismos que constituyen prácticamente el 50% de todos los asuntos que atiende la JFCA).

**Los trabajadores o sus beneficiarios obtendrán de manera más rápida las prestaciones que reclamen a través de estos juicios.**



STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

# ¿Qué sigue?

---

# ¿Qué sigue?

- ❑ Adecuación de **normatividad administrativa complementaria**:
  - ✓ Reglamento General de Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.
  - ✓ Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
  - ✓ Actualización de la Tabla de Enfermedades de Trabajo y Evaluación de Incapacidades.
  - ✓ Reglamento de Agencias de Colocación.
  - ✓ Reglamento y Programa de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para transformarla en la nueva Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❑ Establecer las **bases de coordinación con la Secretaría de Economía**, a efecto de:
  - ✓ Expedir las bases para la integración e instalación de la Comisión Nacional de Productividad.
  - ✓ Fortalecer y formular los programas y políticas para medir e incentivar la productividad de micro y pequeñas empresas.



# ¿Qué sigue?

- ❑ Realizar las **acciones para la afiliación** de todos los centros de trabajo del país al INFONACOT.
- ❑ Coordinar con la Secretaría de Educación Pública las acciones conducentes al **establecimiento de un régimen de normalización y certificación de competencias laborales**.
- ❑ Definir las **bases para nombrar a los miembros del Consejo Consultivo del Servicio Nacional del Empleo**.
- ❑ En materia de **Justicia Laboral**:
  - ✓ Instrumentar el **servicio profesional de carrera** en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
  - ✓ Integrar el **servicio público de conciliación**.

# Implicaciones impactos

- ❑ ¿Qué podemos esperar en el mediano plazo como consecuencia de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo?
  - ✓ Formalización del trabajo no declarado (de los más de 29 millones de personas que trabajan informalmente, 6.8 millones se emplean en empresas e instituciones, y no cuentan con seguridad social).
  - ✓ Menores tasas de accidentes y enfermedades de trabajo como consecuencia de mayor capacitación y cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.
  - ✓ Incremento de la Productividad de los centros de Trabajo y mayor competitividad del país.
  - ✓ Incremento de las tasas de ocupación formal debido a la apertura de nuevas fuentes de empleo formales, a través de las nuevas modalidades de contratación.
  - ✓ Disminución en los plazos de resolución de los juicios laborales.



STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

# “Implicaciones y Retos de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo”

Lic. Alfonso Navarrete Prida

Febrero, 2013