

Octubre 2012

Boletín Informativo

Reforma a la Ley Federal del Trabajo



Contenido

¿Cuáles son los principales cambios de mayor trascendencia?

Lo más relevante

- Trabajo Decente
- Contratación
- Salario por hora
- Outsourcing
- PTU
- Servicios de mexicanos en el extranjero
- Condiciones de trabajo

El ejecutivo presentó la iniciativa con proyecto de decreto de la Reforma Laboral a fin de que fuera tramitada bajo el carácter de "iniciativa preferente", el pasado 1 de septiembre.

Dicha iniciativa está vigente a partir del día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de la Federación del pasado 9 de agosto de 2012, que incorporó distintas figuras jurídico-políticas, entre ellas, la mencionada iniciativa preferente prevista en el artículo 71 de la Constitución.

Esta figura consiste en la facultad que tiene el titular del Ejecutivo Federal para presentar en alguna de las Cámaras del Congreso o señalar con esa calidad, hasta dos iniciativas cuyo trámite legislativo deba ser preferente y no sujetarse a los tiempos inciertos en la práctica de un proceso legislativo ordinario.

El presente escrito no constituye opinión alguna fiscal, por lo que no se asume responsabilidad alguna sobre su interpretación y aplicación, ya que una mala interpretación de esta, pudiera ser contraria a los criterios dados a conocer por las autoridades fiscales en los términos del inciso h) de la fracción I del artículo 33 del Código Fiscal de la Federación.

Con esta figura se pretende que el presidente defina libremente sus prioridades, sobre las que el Congreso deberá pronunciarse en cualquier sentido y en un tiempo determinado.

Previas discusiones de la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, fue aprobado el Dictamen, mismo que fue turnado a la Cámara de Senadores para continuar con el proceso legislativo.

A continuación se mencionarán los cambios de mayor trascendencia que hasta el momento se han aprobado de la Ley Federal del Trabajo:

Trabajo decente

En concordancia con las reformas en materia de Derechos Humanos, se reconoce el concepto de "trabajo decente" en las relaciones de trabajo, entendiéndose como tal, aquél que respeta la dignidad humana del trabajador, sin que exista discriminación por cualquier causa, se tenga acceso a la seguridad social y se perciba un salario remunerador, se reciba capacitación continua para el incremento de la productividad y se cuente con condiciones óptimas de seguridad e higiene.

Contratación

En el caso de relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o superiores a 180 días, se establece la posibilidad de que se establezca un periodo de prueba equivalente a 30 días, siempre y cuando tenga por objeto verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos para desarrollar un trabajo.

Para el caso de puestos de dirección o gerenciales, el plazo de prueba puede extenderse hasta 180 días.

Otra modalidad consiste en la capacitación inicial que tiene por objeto que el trabajador bajo la dirección y mando del patrón adquiera conocimientos o habilidades para desempeñar su trabajo, en un plazo no mayor a 3 meses y, en el caso de puestos directivos o gerenciales el plazo es de hasta 180 días.

Ambas modalidades de contratación son improrrogables, así como tampoco se pueden aplicar de forma simultánea o sucesiva.

Inclusive, de continuar la relación de trabajo se considerará por tiempo indeterminado y, consecuentemente el tiempo de vigencia se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Además, se reconoce el trabajo de temporada, entendiéndose aquellos casos en que las labores sean fijas y periódicas pero discontinuas, ya que no exigen la prestación del servicio toda la semana, mes o año.

Salario por hora

Se establece el salario por unidad de tiempo como contraprestación, siempre y cuando sea remunerador.

En los casos en que el salario se establezca por hora de prestación de servicio, éste no deberá exceder de la jornada máxima legal, deberán respetarse los derechos laborales y de seguridad social y en ningún caso el salario podrá ser inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Se prevé que en los casos de contratación por temporada, como una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón sea precisamente la conclusión de la temporada.

Subcontratación o Outsourcing

Se incorpora la figura del "trabajo en régimen de subcontratación" el cual se define como aquel mediante el cual el patrón denominado "contratista" ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que fija las tareas del "contratista" y lo supervisa en el desarrollo de los servicios la ejecución de las obras contratadas.



Indicadores.

Tipo de Cambio y Udis

Fecha	TC	UDIS
31-01-12	13.0063	4.733540
29-02-12	12.8575	4.758819
31-03-12	12.8489	4.759784
30-04-12	13.0141	4.757721
31-05-12	14.0749	4.742666
30-06-12	13.6530	4.741055
31-07-12	13.2644	4.767651
31-08-12	13.4172	4.785970
30-09-12	12.8521	4.805421

Tasas de Recargos

	Convenio	Mora
Ene-Dic 2012	0.75%	1.13%



Como características de esta modalidad se establece lo siguiente:

- No puede abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, a las que se desarrollan en el centro de trabajo
- Debe justificarse por su trabajo especializado
- No puede comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del beneficiario.

En caso de no cumplirse, para efectos de la legislación laboral, se considerara patrón al contratante, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Por otro lado, el contratante debe cerciorarse que el contratista cuenta con la documentación y los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, además de que cumpla con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente.

Se precisa que no se permite el régimen de subcontratación cuando se transfiera de manera deliberada a trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales.

Participación de los trabajadores en las utilidades

Se obliga a la SHCP de dar respuesta a las observaciones formuladas por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o la mayoría de los trabajadores de la empresa respecto de las declaraciones que presente el patrón ante la misma autoridad fiscal.

Lo anterior una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización en los plazos establecidos en el Código Fiscal de la Federación, siempre que el patrón no hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión del reparto adicional de utilidades.

Se incorpora como derecho al reparto de utilidades a los trabajadores del establecimiento de una empresa para efectos de participación, es decir, que los trabajadores de un grupo de empresas participen de las utilidades conjuntas de ese grupo.

Servicios de mexicanos en el extranjero

Para otorgar certeza jurídica a los mexicanos que trabajen en el extranjero se adicionan medidas tendientes a garantizar gastos de repatriación, vivienda, atención médica a los trabajadores mexicanos contratados en México para prestar sus servicios en el extranjero.

El contrato se debe regir por la legislación laboral mexicana o, reclutados y seleccionados en México, cuenten con la participación de autoridades públicas o entidades privadas, para la prestación de servicios en el extranjero por tiempo determinado.

Indicadores.

INPC

2012	INPC
Enero	104.284
Febrero	104.596
Marzo	104.556
Abril	104.228
Mayo	103.899
Junio	104.378
Julio	104.964
Agosto	105.279
Septiembre	105.743

Tipo de Cambio

Nota: El Tipo de Cambio que aparece es el denominado "para solventar las obligaciones denominadas en moneda extranjera pagaderas en la República Mexicana" (Dólar



Condiciones de trabajo

Pago de salarios por medios electrónicos

Se reconoce como medios de pago del salario, el depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia electrónica o cualquier otro medio electrónico, siempre que exista previo consentimiento del trabajador y el patrón absorba los gastos que se originen al implementar esta forma de pago.

Descuentos al salario

Para proteger a los acreedores alimentarios, se establece la obligación del patrón de informar a la autoridad jurisdiccional como a los mismos acreedores en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la fecha de terminación de la relación laboral.

Maternidad y Paternidad

En maternidad se establece que los periodos de incapacidad podrán transferirse cuatro semanas de las seis semanas previas al parto para después del mismo, siempre que el trabajo que desempeñe la trabajadora lo permita, exista autorización escrita del médico de la institución de seguridad social o servicio de salud que otorgue el patrón y la trabajadora lo solicite expresamente.

Se establece el “permiso de paternidad” de 5 días de descanso con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos.

En caso de adopción, las madres tienen la posibilidad de gozar de seis semanas de descanso con goce de sueldo y los padres de cinco días, contados a partir del día que reciban al infante.

Productividad

El dictamen establece mecanismos tendientes a vincular la obligación patronal de capacitar a los trabajadores con la productividad.

Para este efecto, se incorpora el concepto de “productividad” que comprende, además de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, a la organización de la empresa y al nivel de tecnología de los medios de producción, rediseñar los objetivos y actividades de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, así como se prevé la creación del Comité Nacional de Productividad.

Créditos a los trabajadores

Ahora será obligación de los patrones de afiliar al centro de trabajo al FONACOT, a fin de que los trabajadores puedan ser sujetos de crédito del mismo instituto.

Trabajos especiales

Se establecen reglas que garanticen los derechos laborales de los trabajadores menores de edad, del campo, agentes de comercio, trabajadores domésticos y en minas.

Trabajo a distancia

Se reconoce como una modalidad de trabajo a domicilio, aquel que se realiza a distancia, utilizando Tecnologías de la Información y comunicación.

Suspensión de las relaciones laborales

Se adicionan como causales de suspensión de las relaciones laborales, la declaratoria de contingencia sanitaria así como la conclusión de temporada hasta el inicio de la siguiente.



Salarios caídos

En caso de juicios laborales en los que el patrón no acredite la causal de rescisión que lo excluya de responsabilidad, se limita el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses.

Sin embargo, si no hubiera concluido el procedimiento o cumplimentado el laudo en ese plazo, se pagarán al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago.

Sindicatos

Se establece que los estatutos de los sindicatos establecerán 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, ya sea votación económica directa, votación indirecta o votación directa secreta.

Asimismo, se deberán establecerse reglas para la rendición de cuentas que al menos consideren: época de presentación de cuentas; derecho de las minorías a recibir la información del manejo de los recursos; instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias relacionadas con la administración de recursos y consecuencias aplicables a los integrantes de la directiva por no rendir los informes o incurrir en malos manejos del patrimonio sindical.

Sanciones

Se incrementan las multas, las cuales podrán ser para los patrones de hasta 5 mil veces el salario mínimo general.

Se incorporan como conductas infractoras que los litigantes y funcionarios que realicen acciones tendientes a prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, a quienes se les podrán imponer multas de 100 a mil veces el salario mínimo general.

Por último, no omitimos recordar que falta la aprobación y/o modificación que la Cámara de Senadores haga de la presente reforma que los diputados ya entregaron aprobada.



-La toma de decisiones y el aprendizaje de los errores

Rafael Chapa V.

"No temas a cometer errores, teme a la ausencia de medidas correctivas para solucionar sus consecuencias y no repetirlos"

Stephen Covey

"Prefiero equivocarme en lo que me gusta, que acertar en lo que detesto"

Raimon Samsó

"Si no arriesgas nada, lo arriesgas todo"

Geena Davis

La educación formal y los usos y costumbres en los círculos familiares y sociales, nos ha entrenado para no cometer errores.

Este "freno de mano" nos trae como consecuencia, ante un problema, se privilegia no hacer nada en lugar de tomar una decisión y echar a andar un plan de acción.

Es mucho mejor atreverse a cosas difíciles, incluso amenazado por el fracaso, que estacionarse en la inmovilidad de no tomar riesgos y formarse con el ejército de las personas indecisas, que no disfrutan mucho ni sufren mucho, pues viven en una penumbra donde no se conocen victorias ni derrotas.

El cometer errores, es sin duda, parte de nuestra naturaleza humana.

Nadie quiere equivocarse y fallar pero nos puede suceder y debe entenderse como una oportunidad para aprender y mejorar.

Se aprende más de los errores que de los aciertos que tenemos, pero es necesario experimentarlos.

Posiblemente los peores errores de nuestra vida, son los que no cometemos, es mejor arrepentirse de haber hecho algo que de haberse quedado viendo el juego solamente.

Los errores ofrecen beneficios importantes, entre otros:

- Adquirir experiencia
- Perfeccionar nuestro trabajo
- Aprender a corregirnos
- Aprender a madurar
- Aprender a no repetirlos

Cómo aprender de nuestros errores.

Hay que implementar el proceso de este aprendizaje de inmediato.

1. No dejarlos pasar desapercibidos

La persona que no toma en cuenta su error esta muy propensa a repetirlo por eso es importante tomar nota de las cosas en las cuales nos equivocamos y tenerlas en cuenta, no dejarlas pasar por alto.

2. Identificar las causas.

Es sumamente importante evaluar el origen de nuestro error:

¿Qué sucedió y por qué?

¿Nos faltó algún recurso?

¿Qué elementos no tomamos en consideración?

¿Nos faltó información?

Hay que determinar el origen de nuestra falla.



-La toma de decisiones y el aprendizaje de los errores continúa...

3. Tomar medidas correctivas para no repetirlos.

Es la cereza del pastel del proceso, tomar las medidas necesarias para evitar que volvamos a cometer el mismo error.

Que estén claras y escritas en una parte visible para tenerlas siempre presente.

4. Aprender de los errores ajenos.

No es necesario que todo el aprendizaje de los errores se genere en nuestra cancha, no tendríamos el tiempo necesario y quedaríamos muy golpeados.

Observar lo que hacen los demás y aprender de sus aciertos y errores es un excelente hábito, “escarmienta en cabeza ajena”

Busquemos que nuestro proceso de toma de decisiones contenga recabar toda la información disponible, los riesgos, las ventajas y desventajas, las consecuencias de la implementación de las opciones, el resultado de no hacer nada y la posibilidad de error.

Debemos tomar riesgos, no albuces.

Los riesgos se calculan y se anticipan sus consecuencias, mientras los albuces son para los apostadores y lo único que te queda cuando los tomas, es rezar.

Por otro lado, cuando alguien nos solicite que exista seguridad en nuestras propuestas o decisiones, sería bueno recordar la frase de Hellen Keller: “la seguridad es una superstición, no existe, la vida o es aventura, o no es vida”.

Tengamos presente que cometer errores es parte de la vida, salgamos pues a equivocarnos, es decir, ¡a vivir! ❁

Síguenos en Twitter

Puedes seguir algunas de las notas fiscales más relevantes en tiempo real a través de:

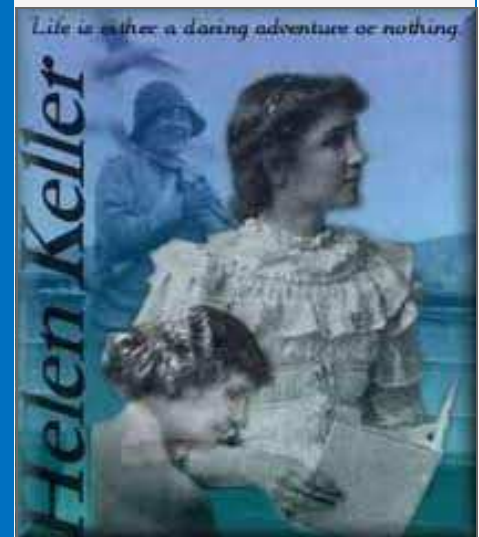


@CAF_SIAC
@CAFContadores
@GrupoSIAC

“El error obliga a rehacer el camino y eso enseña muchas cosas. La duda no.

Entre el error y la duda, opto ,siempre por el primero.”

Juan Benet Goitia



Imágenes: © Corbis

❁ TecniCAFiscal. Boletín Informativo.



Batallón de San Patricio No. 109
Piso 3 Nte.
Col. Valle Oriente
San Pedro Garza García N.L.
Tel.82-18-80-80
Fax 82-18-80-40
info@cafcontadores.com