



Reforma a la Ley Federal del Trabajo | *Amendment to the Federal Labor Law*

3 de Diciembre de 2012 | December 3rd, 2012

Reforma a la Ley Federal del Trabajo

El pasado día 01 de septiembre de 2012 el Presidente de la República Mexicana Felipe Calderón Hinojosa, mediante una iniciativa preferente de ley, presentó al Congreso de la República una iniciativa que reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, misma que después del trámite legislativo correspondiente fue aprobada con algunas modificaciones hechas por los legisladores y finalmente fue publicada el pasado viernes 30 de noviembre de 2012 entrando en vigor al día siguiente de su publicación. El presente Boletín tiene como finalidad dar un panorama general del contenido, implicaciones y cambios que esta reforma trae consigo, las cuales serán explicadas en los siguientes apartados:

Derechos Humanos

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo tiene la adición incluyendo la figura de “Trabajo Decente” siguiendo así lo dispuesto en la Organización Internacional del Trabajo. Prohíbe cualquier forma de discriminación y asienta la obligación de la capacitación y el adiestramiento para una mayor productividad y beneficio para el trabajador. De igual forma se conceptúa al hostigamiento y al acoso sexual y se añaden como conductas prohibidas para el patrón.

Subcontratación

En el tema de la subcontratación empresarial u “outsourcing” como es comúnmente denominado, la reforma a la Ley Federal del Trabajo incluye una nueva regulación, que exige en entre otras cosas lo siguiente:

La empresa beneficiaria debe cerciorarse que la empresa contratista cuenta con elementos propios suficientes para

Amendment to the Federal Labor Law

On September 1st, 2012, the President of Mexico, Felipe Calderon Hinojosa, presented to the Congress a preferential initiative to amend, abolish and include several provisions of the Federal Labor Law. After the legislative procedure has been fulfilled, the amendment was approved with several modifications included by the legislators and finally published last Friday 30th of November, 2012, coming into effect the day following its publication. The present Informative Bulletin intends to give a general overview of the contents, implications and changes this amendment involves, which will be explained in the following chapters.

Human Rights

Article 2 of the Federal Labor Law is amended by including the figure of “Decent Work” in accordance to the provisions of the International Labor Organization. It also includes the obligation to provide preparation and training to obtain a better productivity and a benefit for the employee. New concepts are included, such as mobbing and sexual harassment and other forbidden behaviors to the employer.

Outsourcing

With regards to the subcontracting of personnel, commonly known as “outsourcing”, the amendment to the Federal Labor Law includes a new regulation, that provides among other obligations the following:

The company which is benefited by the works of the personnel, must be certain that the outsourcing company counts with

cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones laborales, debe acreditarse el carácter especializado de la subcontratación, no podrá abarcar la totalidad de actividades de la fuente de trabajo y no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores.

Contratación

La reforma a la Ley Federal del Trabajo lleva consigo grandes cambios en materia de contratación, incluyendo figuras tales como: relación laboral por temporada, de capacitación inicial o a prueba y por horas.

- **Contrato a Prueba:** en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando la relación exceda de 180 días, se podrá poner a prueba al trabajador por no más de 30 días (o hasta 180 días para cargos gerenciales o directivos), con el fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y los conocimientos necesarios para desempeñar la labor. Si al término de esta prueba, el trabajador no acredita los conocimientos necesarios, la relación de trabajo se dará por terminada sin responsabilidad para el patrón.
- **Contrato de capacitación inicial:** se configura cuando el trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados al patrón, con el fin de que adquiera conocimientos y habilidades necesarios para la actividad que vaya a desempeñar.
- **Contrato por hora:** tratándose de salario por unidad de tiempo, el patrón y el trabajador podrán convenir el monto del salario, así como el pago por cada hora de prestación de servicio. Esta modalidad no puede exceder la jornada máxima legal y en ningún caso el ingreso será inferior al de una jornada diaria.

Rescisión

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo sufrió un cambio que beneficia de gran manera al sector patronal y empresarial. Dicho cambio establece que el aviso de rescisión por parte del patrón deberá ser entregado de manera personal al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 5 días hábiles siguientes. Anteriormente, si el trabajador se negaba a recibir la notificación, el patrón estaba obligado a probar la negativa del trabajador a recibir el aviso previo a su presentación a la Junta.

sufficient and own elements to fulfill with the obligations that could arise from the labor contracts. The outsourcing company must prove their specialized labor, and will never cover the total amount of activities of the benefited company, and should neither execute identical or similar activities executed by the rest of the workers of the benefited company.

Contracting

The amendment to the Federal Labor Law contains several changes with regards to contracting issues, including new figures such as: labor contracts by season, initial training contract, trial period contract and contract per hours.

- **Trial Period Contract:** in the labor contracts for an undetermined period or those contracts which exceed more than 180 days, the employee may be employed for a 30 day trial period (or 180 days for managers and directors), in order to verify that the employee complies with the requirements and necessary knowledge to perform the labor. If the employee does not accredit the necessary knowledge at the end of the trial period, the labor contract will be terminated without liability for the employer.
- **Initial Training Contract:** This Contract is used when the employee renders a service or labor in order to acquire the knowledge and necessary aptitudes to perform the labor to be executed in the definitive labor contract.
- **Contract per hour:** with respect of wages by unit of time, the employer and employee can agree the amount of the wage, as well as the payment of each hour of rendering the services. This type of contracts must not exceed the maximum shift hours provided by the Law and neither may the income be lower of that of the daily shift.

Termination

Article 47 of the Federal Labor Law suffered an enormous change which benefits the employers and corporations. This change establishes that the termination notice made by the employer must be given personally to the employee at the same moment of the dismissal or notifying to the Board of Conciliation and Arbitration within the following five working days. Prior to the amendment, if the employee refused to accept the notification, the employer was obligated to prove this denial from the employee to receive the notice, prior its filing before the Local Labor Board.

Salarios Vencidos

Los salarios vencidos son una de las principales razones que han causado que los juicios laborales sean tan onerosos.

Esta reforma establece que en caso de que el trabajador tenga el derecho de exigir los salarios vencidos, estos serán computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses. Si el procedimiento no ha concluido después de doce meses, se pagará 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.

Capacitación y Adiestramiento

La reforma prevé varios cambios dentro de la obligación del patrón de cumplir con una capacitación y una formación que beneficie al trabajador. El artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo en todos sus numerales presentan reformas importantes que todo patrón deberá conocer.

Procedimiento Judicial

La Ley Federal del Trabajo vigente en sus artículos 873 y 875 establece que la audiencia inicial constará de tres fases: De conciliación, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La reforma modifica dichas etapas dividiéndola en una primera etapa de Conciliación y demanda y excepciones y una audiencia posterior para la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Conclusión

La reforma a la Ley Federal del Trabajo es un nuevo instrumento que regulará las relaciones obrero patronales en nuestro país y que implica una nueva serie de obligaciones para los patrones así como instrumentos nuevos que hay que conocer y analizar para decidir cuáles le son útiles a los fines de las empresas.



Para información adicional, puede comunicarse con cualquiera de los miembros de nuestro Equipo de Práctica de Laboral & Seguridad Social.

M. Alejandro Ripoll González
aripoll@rrs.com.mx

Silvia Acosta Velarde
sacosta@rrs.com.mx

Emmanuel Ibarra Castillo
eibarra@rrs.com.mx

Tania Zariñana
tzariñana@rrs.com.mx

Pablo Mora Dragicevic
pmora@rrs.com.mx

Rafael Raya Lois
rraya@rrs.com.mx

Accrued Wages

The accrued wages are one of the principal reasons why the labor trials had been so expensive.

This reform establishes that in case the employee has the right to demand accrued wages, these will be calculated from the dismissal date and up to a maximum period of twelve months. If the trial is not concluded during such twelve months, the employer will pay 2% monthly interests generated by the amount of fifteen months salary.

Qualification and Training

The amendment includes several changes regarding the employer's obligation to comply with the training and formation given to the employees for their professional and personal benefit. Article 153 of The Federal Labor Law includes important changes which every employer must know and follow.

Judicial Procedure

The Federal Labor Law in effect in Articles 873 and 875 establishes that the initial hearing consists in three phases: Conciliation, Complaint and Exceptions and Offering and Admission of Evidence.

The amendment modifies the phase of Offering and Admission of Evidence, leaving the initial hearing with only two phases: Conciliation and Complaint and Exceptions. The offering and admission of evidence will be held on a second hearing.

Conclusion

The amendment to the Federal Labor Law will simplify in an enormous way the labor contracts for the corporations, establishing new measures that will increase the productivity of the corporations and the professional and personal growth of the employees.



For additional information, you may contact any of the members of our Laboral & Seguridad Social Practice Team.

NOTA IMPORTANTE: La información aquí contenida es de naturaleza general y de carácter informativo. Por favor considere que lo aquí señalado no aborda las circunstancias de ningún individuo o entidad. Recomendamos no tomar ninguna medida basado en esta información sin la debida asesoría profesional de nuestros abogados en base a su situación particular.

IMPORTANT NOTE: The information here contained is of general nature and for informative purposes only. Please consider that what is here stated does not apply circumstances of any individual or entity. We strongly recommend not performing any activity based on this information without the professional assistance of our lawyers considering your particular circumstances.

Nuestro Equipo de Práctica de Laboral & Seguridad Social con gusto lo puede apoyar en los siguientes temas:

Asesoría y consultoría general	Salud y Seguridad Ocupacional
Litigio Laboral	Asuntos Migratorios
Auditorías Laborales	Expatriados
Contratos Laborales	Acciones Preventivas
Contratos Colectivos	Planes de Prestación
Reglamentos Interiores	Conflictos Sindicales
Substituciones Patronales	Riesgos de Trabajo
	Cierre de empresas y despidos

Nuestro Equipo de Práctica de Laboral & Seguridad Social con gusto lo puede apoyar en los siguientes temas:

Counseling in Labor	Occupational Health and Safety
Labor Litigation	Migratory Matters
Labor Due Dilligence	Expatriates
Labor Agreements	Preventive Actions
Bargaining Collective Agreements	Labor Benefits Plans
Internal Labor Rules	Insurance
Employer Substitution	Liquidation of companies and severance

GUADALAJARA | JESUS GARCÍA NO. 2945 PISO 2, PRADOS PROVIDENCIA, GUADALAJARA, JALISCO, MEXICO. **+52 (33) 3682 9539 + 52 (33) 3673 8639**

MÉXICO | ROBERTO GAYOL NO. 1219, 1ER PISO A-1, COLONIA DEL VALLE, 03100, MÉXICO, D.F. **+52 (33) 5488 6858**

VERACRUZ | RIO PAPALOAPAN NO. 117 1ER PISO, COLONIA CUAUHTÉMOC, XALAPA, VERACRUZ, 91069, **+52 (22) 8817 6030**

NEW YORK | 80 BROAD STREET, 5TH FLOOR, NEW YORK, NY 10004, **+212 837 7718 +212 837 7792**

RRS.COM.MX

D.R. © Derechos Reservados 2012 RRS Abogados, S.C. - Mexico