

La Reforma a la Ley Laboral Mexicana

por Víctor M. Díaz y
Mauricio Garza.

Los mexicanos celebraron con gusto las nuevas reformas a la legislación laboral en el país, principalmente debido a que en años recientes hubo algunos intentos de modificar la ley a fin de reflejar la realidad de las relaciones laborales y proponer un buen conjunto de políticas en el área para promover las inversiones nacionales y extranjeras en nuestro país; esto fue finalmente realizado.

La nueva reforma, la cual entró en vigor el 1 de diciembre de 2012, disipará muchas de las preocupaciones históricas que experimentaban los emprendedores, corporaciones y extranjeros al momento de buscar invertir en un negocio. Todavía debemos esperar para ver cómo se implementará la extensa reforma en la práctica y como será interpretada por los tribunales administrativos en materia laboral, pero a primera vista pareciera crear las bases para tener relaciones laborales más productivas en el país.

No obstante que la reforma a la legislación laboral fue extensa, el presente memorándum solo mencionará cinco importantes puntos que fueron modificados con las reformas, y los cuales pueden afectar la vida normal de una sociedad mexicana:

1. Subcontratación, u *outsourcing*.

Aún y cuando la subcontratación se ha venido aplicando en México en los últimos años, la figura es por primera vez contemplada en la legislación laboral como un mecanismo reconocido que proporciona una serie de pruebas a fin de otorgar cierta “validez” a dicha subcontratación y así validar la limitación de las responsabilidades derivadas de la relación obrero-patronal para la compañía receptora de los servicios.

Previo a la reforma, el principio aplicado bajo la legislación laboral mexicana era que, en cualquier estructura de subcontratación, la sociedad recibiendo los servicios subcontratados era plena y solidariamente responsable con la compañía subcontratante por cualquier responsabilidad derivada de la relación obrero-patronal, aún y cuando dicha relación fuera única y formalmente entre el trabajador y la compañía subcontratada. Por dicha razón era crítico incluir disposiciones de indemnización en los contratos de subcontratación con el propósito de recuperar cualquier monto pagador por la compañía receptora de los servicios como consecuencia de la responsabilidad legal por parte de la compañía subcontrada.

La reforma establece tres condiciones que deberán cumplirse a fin de considerar una relación de servicios como subcontratación, limitando dicha responsabilidad:

- 1) Que los servicios subcontratados no cubran la totalidad de las actividades desarrolladas en las instalaciones de la sociedad receptora de los servicios;
- 2) Que los servicios proporcionados por la empresa subcontratada sean “especializados”; y
- 3) Que los servicios proporcionados por la empresa subcontratada no cubran tareas que sean similares o iguales a aquellas desarrolladas por los empleados de la sociedad receptora de los servicios.

De conformidad con las nuevas reglas, en caso que estas tres condiciones ocurran, la empresa receptora de los servicios podrá evitar cualquier responsabilidad que pudiera surgir derivada de la relación laboral entre la empresa subcontratada y proveedora de los servicios y sus empleados, en cuyo caso la responsabilidad sería únicamente de la empresa subcontratada. Sin embargo, la responsabilidad solidaria para algunas otras obligaciones relacionadas con la relación laboral parecen permanecer vigentes.

La reforma también pretende cambiar el estatus de la empresa receptora de los servicios en caso de que la relación no cumpla con las condiciones para proteger la responsabilidad laboral. En dicho caso la empresa receptora de los supuestos servicios de subcontratación será directamente y legalmente responsable de todas las responsabilidades laborales que se deriven de la legislación laboral bajo las leyes mexicanas, mientras que antes de la reforma dicha empresa era considerada como responsable solidaria – lo cual conlleva una diferencia técnica. Entendemos que la reforma puede dar origen a la oportunidad de evitar el estatus de patrón en caso de que el trabajador duplique su demanda por cualquier responsabilidad laboral, demandando tanto a la empresa receptora de los servicios como a la compañía subcontratada. Lo anterior todavía se encuentra sujeto a la aplicación práctica de la reforma y su interpretación por parte de las juntas laborales, por lo que deberemos darle seguimiento a la interpretación final que prevalezca sobre el tema.

2. Nuevos tipos de relaciones laborales.

Adicionalmente al empleo por tiempo determinado o proyecto y el empleo por tiempo indeterminado, la reforma introduce los siguientes nuevos tipos de relaciones laborales:

- 1) *Contratos por período de prueba y capacitación inicial.* Estos contratos temporales proporcionan al patrón una oportunidad para confirmar si el trabajador cuenta con las capacidades para cumplir con los requerimientos del trabajo o para entrenarlo por un período de tiempo limitado para apreciar si él o ella puede desarrollar las habilidades necesarias. Los contratos de capacitación inicial podrán ser válidos por un período máximo de seis meses. Los contratos de período a prueba serán válidos por 30 días únicamente, y en caso de puestos de dirección y administración, por un período máximo de 180 días.
- 2) *Contratos con salario por hora.* Aunque no está claro la forma en la que el salario será calculado a fin de pagar los aguinaldos y las primas vacacionales, entre otras prestaciones, la reforma ahora otorga una opción alternativa a los días laborales de ocho horas diarias, que solían ser obligatorios. Los límites a éste nuevo mecanismo son (a) que el salario mínimo diario, sin importar el número de horas trabajadas, deberá ser equivalente al menos al salario mínimo diario contemplado en la ley, y (b) que el día laboral no podrá exceder de 8 horas durante las jornadas

diurnas, 7 horas durante las jornadas nocturnas y 7.5 horas durante las jornadas mixtas.

- 3) *Contratos por temporada.* Este tipo de contratos puede ser utilizado en caso de demanda temporal o estacional y en aquellos casos en donde el trabajo no implique trabajar en una base semanal, mensual o anual.

Esto es, en nuestra opinión, el cambio más significativo que afecta a los empleadores que se encuentra contenido en la reforma ya que brindará la oportunidad de manejar de mejor manera el desempeño del régimen de contratación de la empresa.

3. Compensación como consecuencia de la muerte del trabajador.

La reforma contempla un cambio en el cálculo de la compensación que deberá pagarse en caso de que un trabajador muera en el desempeño de su trabajo, el cual es ahora equivalente a 5,000 veces el salario mínimo (en vez de las 730 veces el salario mínimo, que solía ser aplicable antes de la reforma). Éste cambio será relevante respecto a las cuotas de seguridad social que deberán pagarse al Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que probablemente incrementarán debido a que dichas cuotas son calculadas, entre otras cosas, considerando los costos de la compensación que deberá pagarse en caso de la muerte de un trabajador. También incrementarán los precios de las pólizas de seguro, incluyendo aquellas de protección contra responsabilidad civil que son ofrecidas por compañías de seguros, ya que también contemplan esa base para compensación al momento de estimar la cobertura y costos para un seguro de responsabilidad civil ordinario. Ésta figura también es relevante ya que de igual manera es el monto base utilizado para calcular daños en caso de cualquier accidente afuera del ambiente laboral, y también se contempla como referencia para otras situaciones de responsabilidad en códigos federales civiles y penales.

4. Aviso de Despido.

La rescisión de las relaciones de trabajo es en cierta forma facilitada ya que a fin de rescindir la relación laboral el patrón únicamente deberá entregar personalmente el aviso de despido al momento de la rescisión. Dicho aviso deberá referir las conductas que motivaron la rescisión así como las fechas en que ocurrieron. Anteriormente, si el trabajador no estaba de acuerdo con la rescisión, el patrón estaba obligado a presentar el aviso de despido ante las juntas laborales y las relaciones laborales no terminaban sino hasta que el aviso de despido era notificado al trabajador por parte de la junta. Este es otro punto clave cuya interpretación por parte de las juntas será crítica y debe ser estrechamente monitoreada para analizar las recomendaciones que deban hacerse en relación con dichos avisos.

5. Salarios Vencidos.

Bajo la legislación laboral mexicana, una vez que un juicio laboral termina, y en caso de que el patrón sea condenado, también será condenado al pago de los salarios vencidos desde el momento del despido. El cambio en estos casos es que, previo a la reforma, dichos salarios vencidos no tenían límite alguno, por lo que el monto de los salarios vencidos era en algunos casos exponencialmente más elevado que la demanda original; ahora, a consecuencia de la reforma, el pago de salarios vencidos tiene como tope un período limitado de 12 meses de salario. En caso que el juicio exceda dicho período y el trabajador prevalezca en su proceso de demanda, tendrá entonces derecho a recibir adicionalmente y por cada mes que transcurra, el 2% de la cantidad equivalente a 15 meses de su salario.

Como también se menciona en otras secciones de este memorándum, es muy importante recalcar que los efectos finales de la reforma a la ley laboral solamente serán claros una vez que los tribunales laborales comiencen a interpretar y aplicar la ley reformada. Esto ocurrirá en el futuro, y debemos mantenernos vigilantes a dichas interpretaciones, resoluciones y precedentes, que podrían dar origen a recomendaciones u otras acciones de protección.

Febrero de 2013.

Por favor envíe cualquier pregunta o comentario a info@jatabogados.com. Uno de los autores es Asociado Senior y Representante de la Oficina de Monterrey de JATA – J.A. Treviño Abogados, y el otro es un Asesor Laboral de JATA, y pueden ser contactados respectivamente en mgarza@jatabogados.com y vdiaz@jatabogados.com. JATA es una firma mexicana con oficinas en Monterrey, México y en Houston, Texas.

www.jatabogados.com

Limitante de Responsabilidad: Las opiniones expresadas en este artículo no necesariamente representan la opinión de J.A. Treviño Abogados S.A. de C.V. (la "Firma"), y en ese sentido la Firma no será responsable por el contenido de los mismos. Cualquier artículo, comentario, cita o cualesquiera otra información que aparezca bajo la autoría de alguna persona física o moral distinto a la Firma, aún y cuando dicha persona física o moral tenga alguna relación con la Firma, únicamente representa y refleja la opinión, comentario o posición del autor de la misma. La información contenida en este artículo se proporciona únicamente con fines informativos, y no deberá interpretarse o considerarse como asesoría legal. La información contenida en este artículo es propiedad exclusiva de la Firma. Los lectores de este artículo, ya sean clientes o no de la Firma, no deben actuar o dejar de actuar en base al contenido de artículo alguno sin haber recibido la asesoría legal o profesional necesaria sobre los hechos en particular y las circunstancias propias del asunto de parte de algún abogado autorizado a ejercer el derecho en la jurisdicción relevante a cada caso. El contenido de este artículo contiene información general y pudiera no estar actualizado. La Firma no será responsable de forma alguna por actos u omisiones basados en la información y contenido de este artículo.

© 2013 J.A. Treviño Abogados S.A. de C.V., Monterrey, N.L. México.