

# Capítulo III

## Efectos legales y fiscales de la reforma laboral en torno a la protección del Derecho Humano al trabajo

# Efectos legales y fiscales de la reforma laboral en torno a la protección del Derecho Humano al trabajo

SUMARIO: Introducción. 3.1 La Reforma laboral. 3.2 Nuevos esquemas de contratación. 3.3 El *outsourcing* o subcontratación. 3.4 Trabajos a prueba discontinuos por temporada o capacitación inicial. 3.5 La rescisión de las relaciones laborales. 3.6 La regulación del trabajo de los menores de edad. 3.7 Las contingencias sanitarias. 3.8 Hostigamiento y acoso. 3.9 La postura de las Organizaciones Internacionales respecto a la Reforma laboral.

## Introducción

El artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo antes de la reforma publicada en el DOF del 30 de noviembre de 2012, a la letra decía: “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones.” Pero al llevarse a cabo la reforma citada con anterioridad, los objetivos de la ley han cambiado, trayendo consigo ventajas y desventajas que podemos encontrar en cada uno de los artículos reformados, como son los artículos 2, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E y 48.<sup>44</sup>

Ahora con la reforma laboral, el mismo artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo incluye conceptos como factores de producción y trabajo digno o decente, por lo que ha quedado de la siguiente forma:

---

<sup>44</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo* (10ª ed.), México, Oxford, 2010, pp. 95 y 96.

“Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.”

### 3.1 La Reforma laboral

A raíz de las reformas propuestas por el presidente Felipe Calderón Hinojosa al Congreso para reformar la Ley Federal del Trabajo, mismas que fueron aprobadas y publicadas por el *Diario Oficial de la Federación* el día 30 de noviembre de 2012 y vigente a partir del 1o de diciembre del mismo año, se pretendió “humanizar” el trabajo y desaparecer aquel paradigma de que el trabajo es una “mercancía”, tema que ha dado lugar a los grandes modelos económicos mundiales y la lucha por la igualdad y respeto de los trabajadores por parte del patrón.

La referida reforma tiene un impacto importante en la empresa, ya que se tendrán que adecuar las reformas a las prácticas laborales, porque hoy nos encontramos ante los siguientes temas:

- a. Nuevos esquemas de contratación: por temporada, periodo de prueba, periodo de capacitación inicial, tiempo indeterminado discontinuo.
- b. El *outsourcing* o subcontratación: aspectos a considerar con respecto a los supuestos referentes a la responsabilidad solidaria o caracterización de patrón del contratante.
- c. Los trabajos a prueba discontinuos por temporada o capacitación.
- d. La rescisión de las relaciones laborales.
- e. La regulación del trabajo de los menores de edad.
- f. Las contingencias sanitarias.
- g. Nuevas formas de pago: pago por hora, reglas para pago por medios electrónicos.
- h. Trabajo a distancia: uso de tecnologías de la información.
- i. Hostigamientos y acoso sexual.

- j. La indemnización.
- k. Participación de los trabajadores en las utilidades.

### 3.2 Nuevos esquemas de contratación

Recordemos que antes de la reforma, las formas de contratar eran: tiempo indeterminado, por obra determinada o por tiempo determinado. Ahora se añade que dicha relación laboral puede ser por temporada, a prueba o por capacitación inicial, y a falta de estipulación será por tiempo indeterminado; según lo establece el artículo 35 de la LFT y además, dichas condiciones deberán constar en documento escrito (artículo 25 de la LFT),<sup>45</sup> y deberá contener si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeto a un periodo de prueba o capacitación inicial.

*Trabajo por temporada o discontinuo:* este tipo de relaciones de trabajo prevé una relación laboral discontinua, que no exige la prestación de servicios toda la semana, mes o año. (artículos 39, 42 y 43 de la LFT). Una vez terminado el tiempo, se dará por terminada la relación laboral sin más responsabilidad para el patrón.

*Trabajo por tiempo indeterminado con periodo de prueba:* este periodo de prueba ya se contemplaba en el artículo 47, fracción I de la LFT, por treinta días y con la finalidad de detectar algún engaño por parte del trabajador respecto de certificados falsos, aptitudes o facultades de que carezca. Lo que se añade con la reforma es que en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días como máximo, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no excederá de 30 días, para verificar que el trabajador cumple con todos los requisitos que ha presentado. Durante este tiempo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de seguridad social y de las prestaciones del cargo que desempeñe. Si no

---

<sup>45</sup> Ranero Abogados, Efectos fiscales: Reforma Laboral, disponible en: <http://www.contadoresbc.org/component/k2/item/402-efectos-fiscales-reforma-laboral>

lo cumple, entonces el patrón, escuchando a la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, y según la naturaleza o categoría del puesto, dará por terminada la relación jurídica (artículo 39-A de la LFT).

*Trabajo por tiempo indeterminado con periodo de capacitación inicial:* esta forma de capacitación inicial es lo nuevo que se añade a la Ley Federal del Trabajo, ya que el trabajador se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de adquirir los conocimientos necesarios para la actividad para la que será contratado (artículo 39-B de la LFT). Esta modalidad tendrá una duración máxima de tres meses, o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores que ejerzan funciones de dirección o administración, y/o para desempeñar funciones que requieran conocimientos especializados y en este caso, al igual en el trabajo por tiempo determinado con periodo de prueba, el trabajador disfrutará del salario, prestaciones y seguridad social acordes con el puesto que desempeñe.

De las anteriores formas de trabajo, cuando llegan a su terminación, el patrón no tiene la responsabilidad de dar la indemnización que ordena la Constitución Federal, siempre y cuando cuente por escrito con la opinión que al respecto emita la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento que para el efecto tenga integrada y registrada la unidad económica,<sup>46</sup> y así como tampoco dará la prima de antigüedad, esto genera un beneficio económico para el patrón.

### 3.3 El *outsourcing* o subcontratación

Como consecuencia de las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas el pasado 30 de noviembre de 2012, así como las acontecidas en 2009 con fechas 4 de junio (Código Fiscal de la Federación e ISR), el

---

<sup>46</sup> Ranero Clemente [clemente@ranero.cc](mailto:clemente@ranero.cc); Urías Diego, [diego@ranero.cc](mailto:diego@ranero.cc); Peralta Norma, [norma@ranero.cc](mailto:norma@ranero.cc). Esta dirección electrónica está protegida contra *spambots*. Es necesario activar *Javascript* para visualizarla. *Revista de Contaduría Pública*, B.C.

9 de julio y el 8 de octubre (IMSS), las personas que reciben el servicio de *outsourcing* se ven en la necesidad de revisar los aspectos laborales fiscales y de seguridad social con sus trabajadores directos e indirectos y con aquellos que les prestan un servicio empresarial o profesional, toda vez que, de no conocerse las implicaciones legales y económicas que de ellas derivan, están expuestos a contingencias que pueden incidir en el patrimonio del negocio que encabezan.

Para tratar de eliminar las prácticas indebidas en materia de *outsourcing*, la Cámara de Diputados adicionó a la Ley Federal del Trabajo ciertas limitaciones, las cuales no estaban incluidas en la incitativa preferente enviada por el presidente Calderón, y que son del tenor siguiente:

“Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquél por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

”Este tipo de trabajo deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Deberá justificarse por su carácter especializado.
- 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 esta ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

”Artículo 15-D. 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; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-c y siguientes de esta Ley.”

### 3.4 La rescisión de las relaciones laborales

En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se agregan las siguientes causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- a. Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de honradez, en actos de violencia en contra de los clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia (fracción II artículo 47, LFT).
- b. Por cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo (fracción VIII artículo 47, LFT).
- c. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo de dos meses (fracción IV artículo 43, LFT).
- d. El patrón que despida a un trabajador, deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente las conductas que motivan la rescisión y la fecha en que se cometieron (artículo 47 LFT).<sup>47</sup>

### 3.5 La regulación del trabajo de los menores de edad

Ya se establecía en los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del Trabajo o de la autoridad política.

Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenarán que de inmediato

<sup>47</sup> Martínez Gutiérrez, Javier, *op. cit.*, p. 53.

cese sus labores. La Ley Federal del Trabajo considera como no aptas las actividades donde los labores sean de peligro o insalubres; que por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores (artículo 175 LFT).

Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2 500 veces el salario mínimo general (artículo 995 LFT).<sup>48</sup>

### 3.6 Las contingencias sanitarias

Ahora con las reformas en la Ley Federal del Trabajo, se incluyen lineamientos relativos a la contingencia sanitaria, inclusive responsabilidades a los patrones que pudieran incurrir en costos, y por supuesto, en pago de contribuciones. Es obligación de los patrones cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria (artículo 132 fracción XIX Bis, LFT).

Son causas de suspensión laboral de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, la suspensión de labores o trabajos que declare la autoridad sanitaria competente en los casos de contingencia sanitaria (artículo 427 fracción VII, LFT).

En el caso de contingencia sanitaria mencionada en el párrafo anterior, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente por un día de salario mínimo general vigente por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder un mes (artículo 429 fracción IV, LFT).<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> *Ibidem*, p. 29.

<sup>49</sup> *Ibidem*, p. 49.



### 3.7 Hostigamiento y acoso

Para efectos de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por hostigamiento y acoso sexual lo siguiente:

- a. *Hostigamiento*: el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se exprese en conductas verbales, físicas o ambas (artículo 3 Bis, LFT).
- b. *Acoso sexual*: una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (artículo 3 Bis, LFT).

Queda prohibido a los patrones o a sus representantes, realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; o permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo (artículo 133 fracciones XII y XIII, LFT).

El artículo 994 fracción VI indica que se impondrá multa por el equivalente de 250 a 5 000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo, y al que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.<sup>50</sup>

### 3.8 La postura de las organizaciones internacionales respecto a la Reforma laboral

Desde el momento mismo en que la iniciativa de reforma se dio a conocer, los órganos laborales internacionales sostuvieron que se trataba de una total violación a los derechos humanos.

---

<sup>50</sup> Martínez Gutiérrez, Javier, *op. cit.*, p. 57.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la CSI (Confederación Sindical Internacional): “Se opusieron al proyecto porque creaba problemas en lugar de resolver problemas claves que durante mucho tiempo se han identificado en México,” señaló Jeffrey Volt, asesor en temas laborales de la CSI, una organización que representa a 308 agrupaciones de 153 países. “Con la propuesta de reforma laboral, México retrocede en los derechos humanos de los trabajadores en lugar de avanzar.”

En lo tocante al punto del pago por hora, señalan que se trata de una transgresión al principio laboral de “estabilidad en el empleo”; y en cuanto al tema de la subcontratación, sostienen que en realidad lo que se conseguirá será hacer aún mayor el número de empresas protectoras: “Este proyecto no hace nada para superar los problemas destacados en la queja (de la OIT). Más de 90 por ciento de los contratos colectivos en México son contratos de protección, los cuales son diseñados para brindar beneficios a los empleadores y a sindicatos corruptos, y no a los trabajadores,” señalan.

Se puede afirmar que con dicha reforma se han traspasado tratados internacionales que México ha celebrado con la Organización Internacional del Trabajo. Por eso mismo, resulta inquietante, e incluso preocupante que estos exhortos se hayan ignorado de alguna manera, pues se han violado 56 convenios internacionales, entre ellos: el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y diversos convenios de la OIT. La reciente reforma, muestra una total aversión al principio de la estabilidad laboral, pues con las nuevas modalidades de contratación, “se elimina la posibilidad de que un trabajador acumule antigüedad en su empleo y mejore su salario”.

Una de las consecuencias más importantes de esta reforma laboral es que el salario no cubriera las necesidades de la familia y esto impacta en la sociedad, los patrones hoy tienen todo el poder para actuar en contra de los derechos laborales y generar una serie de desigualdad.