



Diest®
Consulting

LM

LOPEZ MOLINAR
ABOGADOS

FORMANDO
ORGANIZACIONES
LEGENDARIAS

OBJETIVO DE LA REFORMA



Generación de
empleos

Regularización de las
relaciones laborales
informales

Enfatizar principios
de equidad, igualdad
y no discriminación

Puntos Sobresalientes de la Reforma

- Da prioridad a la dignidad humana
- Tutela la igualdad sustantiva
- Incorpora y regula conceptos como la productividad y la calidad en el trabajo, contingencia sanitaria, los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia, NOMs
- Prohíbe la discriminación.
- Integra los temas de Acoso y Hostigamiento Sexual
- Amplía la Protección de los Menores, Trabajadores del Campo y de la Minería
- Regula la representación [al requerir título de abogado/pasante]
- Eliminación de tribunales

RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Condiciones:

- ✧ No actividades sustantivas -objeto principal de la empresa.
- ✧ Justificación de insumo adicional a los procesos de producción o de servicios.
- ✧ No podrá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.
- ✧ No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan los trabajadores del beneficiario.
- ✧ Consecuencia. Beneficiario igual a patrón

- ◆ Contrato de prestación de servicios de subcontratación deberá de constar por escrito
- ◆ Beneficiario deberá cerciorarse de que el contratista cuente con documentos y elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones
- ◆ Unidades de verificación
- ◆ Subcontratación dolosa

MODALIDAD DE LA CONTRATACIÓN

MODALIDADES DE LA CONTRATACIÓN

- Tiempo indeterminado
- Tiempo determinado
- Obra
- Temporada
- Periodo de prueba
- Capacitación inicial
- A domicilio
- Agentes de comercio, vendedores, agentes de seguro, viajantes, propagandistas

MODALIDADES DE LA CONTRATACION

Temporada

- Suspensión de la relación de trabajo a la conclusión de la temporada hasta el inicio de la siguiente.

Periodo de Prueba

- Tiempo indeterminado o exceda de 180 días, sin que el periodo exceda de 30 días
- Improrrogable al concluirse y persista la relación de trabajo será por tiempo indeterminado

Periodo de Capacitación Inicial

- Duración máxima de 3 meses o de 6 en caso de puestos de dirección, gerenciales
- Improrrogable, al concluirse y persista la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

A Domicilio

- Se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

TRABAJO EN EL EXTRANJERO

TRABAJO EN EL EXTRANJERO

Trabajadores Mexicanos

- Fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley.
 - Reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores.
 - Reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas.
- ✓ Contrato aprobado por la JFC, Fianza, Permiso de trabajo

SALARIOS

SALARIOS

- CUESTIONES INDEMNIZATORIAS
- Importe de 3 meses de trabajo, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.
- Salarios vencidos período máximo de 12 meses.
- Intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al pago.
- Estas disposiciones no serán aplicables para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

MODALIDADES

✓ **Por Unidad de Tiempo:**

- ✓ Se podrá convenir entre trabajador y patrón el pago por cada hora de prestación de servicio.
- ✓ Requisitos:
 - ✓ Respeto a los derechos laborales y de seguridad social.
 - ✓ No se exceda la jornada máxima legal.
 - ✓ El ingreso en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada.

- **Pago Electrónico:**

- Previo el consentimiento del trabajador: depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.
- Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

CONDICIONES ESPECIALES

CONDICIONES ESPECIALES

No podrán ser menores a las que señala la Ley

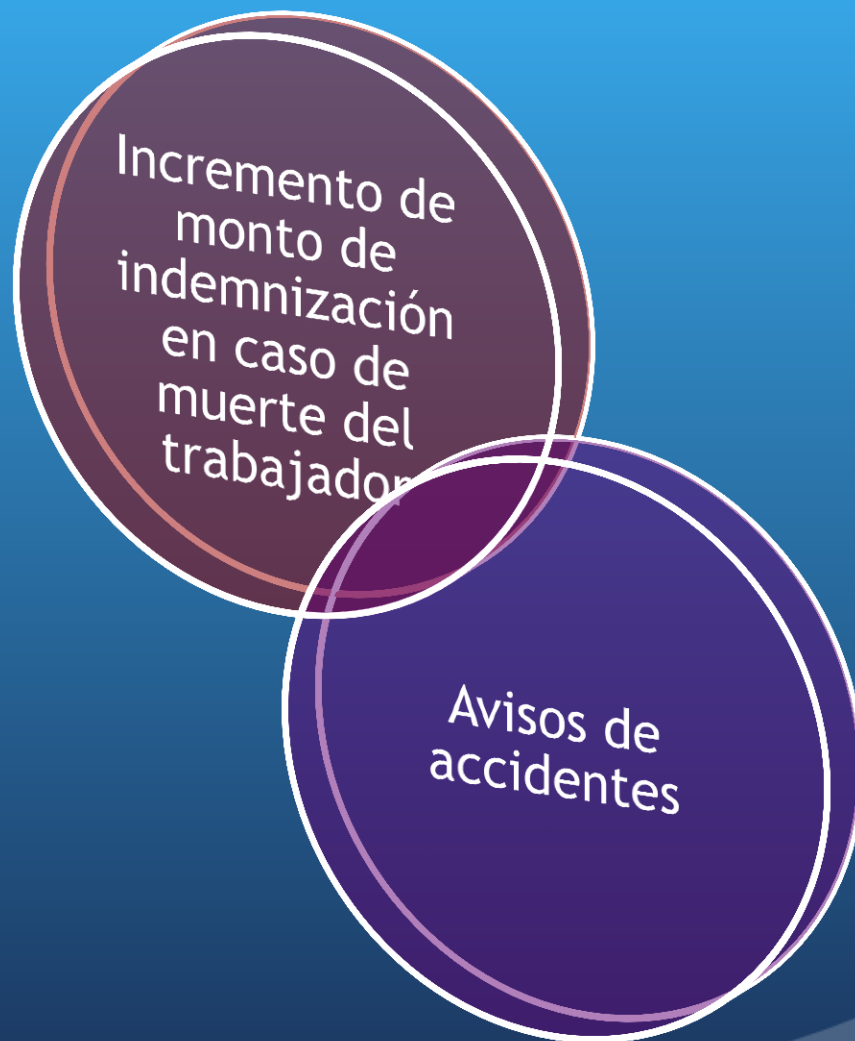
Labores o tareas conexas o complementarias

Reducción de personal como consecuencia de implementación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos

Indemnización correspondiente al punto anterior

RIESGOS DE TRABAJO

RIESGOS DE TRABAJO



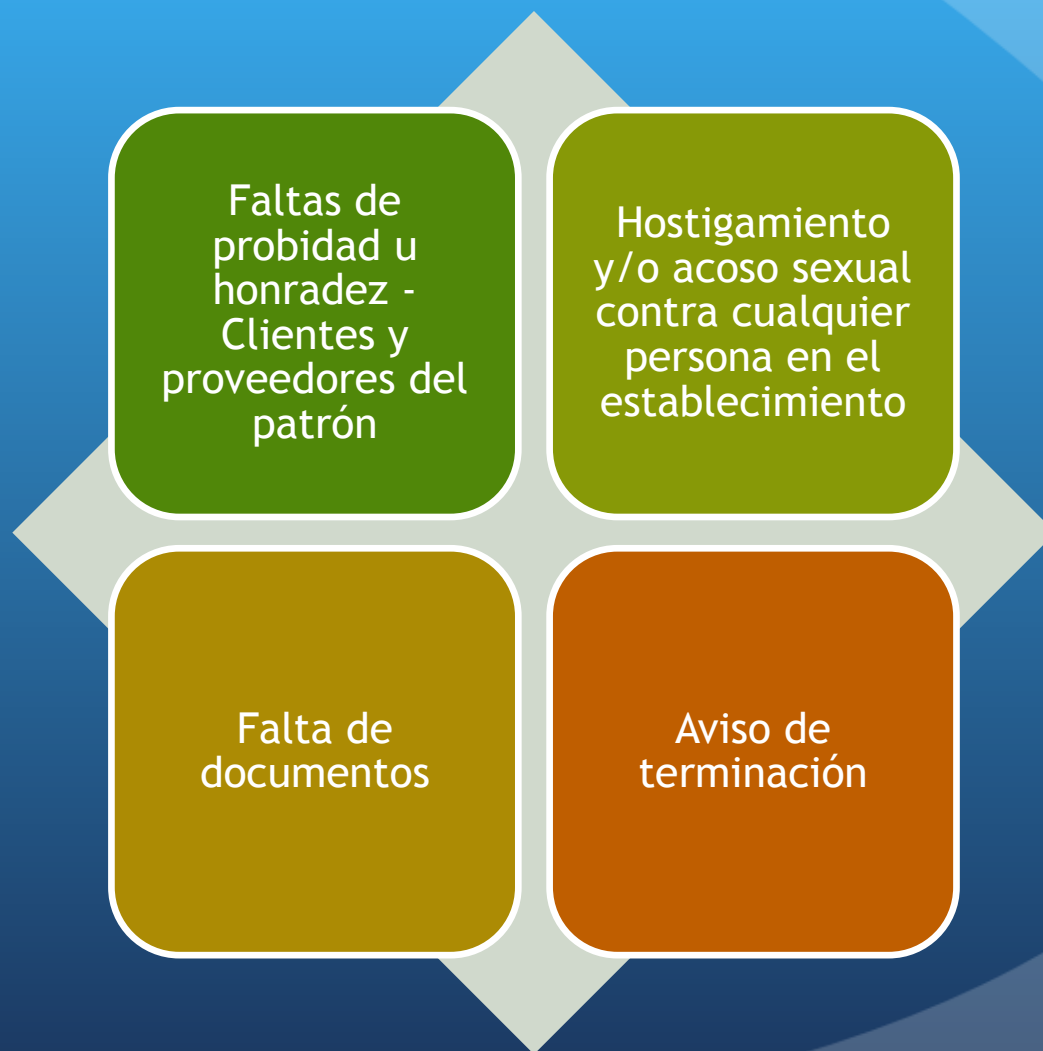
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

PTU

- ✧ Obligación de la SHCP de responder por escrito a las observaciones de los trabajadores.
- ✧ Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades.

RESCISIONES LABORALES

RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN



RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

- Faltas de probidad u honradez por parte de los representantes del patrón, hostigamiento y/o acoso sexual.
- Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que atenten contra la dignidad del trabajador.

NUEVAS OBLIGACIONES

OBLIGACIONES

- Avisos a acreedores alimentarios.
- Accesos especiales para discapacitados.
- Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo,
- Fijar y difundir:
 - Los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.
 - El texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa.
 - La información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos durante emergencia sanitaria

- Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias y colaborar al efecto con la autoridad.
- Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. [La afiliación será gratuita para el patrón].
- Otorgar permiso de paternidad de 3 días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

- Registro especial de trabajadores eventuales o de temporada.
- Remitir una copia del registro al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Al final de la temporada, entregar una constancia a cada trabajador de temporada.
- Pago de proporcionales de prestaciones a trabajadores eventuales y de temporada.
- Proporcionar a todos los trabajadores la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad.

PROHIBICIONES AL PATRÓN

PROHIBICIONES

- De impedir formación o desarrollo de la actividad sindical
- Actos de hostigamiento y/o acoso sexual.
- Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.
- Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

CAPACITACIÓN, ADIENTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

CAPACITACIÓN-OBJETO

- Preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar vacantes o nuevos puestos.
- Apoyo a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares.
 - Dentro o fuera de la empresa.
 - Personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

- Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad
- Los planes y programas de capacitación y adiestramiento
- Requisitos de los planes y programas
- Negativa del trabajador a recibir capacitación.
- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que acredite mayor productividad.

ADiestRAMIENTO-OBJETO

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades
- Hacer del conocimiento sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores.
- Hacerles sabedores de las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad.
- En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores
- Obligaciones de los trabajadores a quienes se imparta

MUJERES TRABAJADORAS

MUJERES TRABAJADORAS



DERECHOS COLECTIVOS

- Emplazamiento a huelga
- Clausula exclusividad

DISPOSICIONES EN MATERIA PROCESAL

- Comparecencia de terceros interesados en un juicio podrán comparecer o ser llamados
- Representación en juicio
- El demandado podrá allanarse en todo o en parte a lo reclamado

- En cualquier estado del procedimiento, las partes podrán, mediante la conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio
- El representante o apoderado de personas morales deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada
- Se admitirán como pruebas cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico documento digital, firma electrónica o contraseña y,
- Ex empleados por mas de 3 meses su declaración serán considerada testimonial

- Dictamen de perito sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, la Junta dará vista al Ministerio Público para que determine si existe la comisión de un delito
- Etapas audiencia
- Conciliación

SANCIONES

SANCIONES

Se incluyen sanciones constitutivas de delitos

Las sanciones pueden ir de 50 a 5000 salarios mínimos

Si se afectan los intereses de varios trabajadores la sanción se impondrá por cada uno de los trabajadores afectados.

!Muchas Gracias!

Erika López

erikalopez@lmabogados.com

Hugo Becerra

hugo@diestconsulting.com