

Asociación Nacional de Abogados
Democráticos
Abril, 2010

**LA CONTRA REFORMA
LABORAL
PANISTA**

Nuevos contratos

- **Artículo 25.** ... El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
 - I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, **Clave Única de Registro de Población** y domicilio del trabajador y del patrón;
 - II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, **por temporada, de capacitación inicial** o por tiempo indeterminado **y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;**
 - III. ...
 -
 - IV. El lugar o los lugares donde **deba** prestarse el trabajo;
 - V. a IX.
 -

Contratos a prueba

- No podrá exceder de 30 días
- Hasta 180 días en trabajadores de dirección.
- Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.

Capacitación inicial

- Duración de hasta 3 meses.
- Hasta 6 meses en puestos de dirección
- Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.

Pago por hora

- **Artículo 83.-** El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.
-
- **Tratándose de salario por unidad de tiempo, el trabajador y el patrón podrán convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal establecida en esta Ley**

Se anula contratos por materia de trabajo

- **Artículo 39.-** Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia con la misma naturaleza.

Labores discontinuas

- **Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.**
- **Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.**

Más causales rescisión

- **Artículo 47. I.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:
 - I...
 - II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
 - a VII. ...
 - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
 - IX. a XIII. ...
 - XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
 - **XIV Bis.** 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 a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y
 - XV. ...

Se flexibiliza el aviso de

despido

El patrón deberá dar aviso en forma indistinta al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio y cualquier otro dato que permita su localización, solicitando su notificación al trabajador.

- **En relación al párrafo que antecede, el patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado. La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba el aviso de rescisión deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente. El actuario de la Junta dará fe de la notificación correspondiente. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.**
- **El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.**

Limite salarios caídos

- **Artículo 48.** El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.
- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de seis meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Limitar reinstalación obligatoria

- **Artículo 49.** ... El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al *trabajador*, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:
 -
 - I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de **tres años**;
 - II. a V. ...

Flexibilidad laboral

- **Artículo 56 Bis. Los trabajadores deberán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual recibirán la compensación salarial correspondiente.**
- **Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.**

Cancelación cuotas sindicales vía nomina

- **Artículo 110.** Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:
 - I. a IV...
 - V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente. **En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;**
 - VI. Se deroga. ~~Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.~~

Mayores requisitos sindicales

- **Artículo 365.** Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado **bajo protesta de decir verdad, los documentos siguientes:**
 - I. a VII
 - Todos los documentos deberán estar autorizados por las personas facultadas en los estatutos.
 - **A falta de alguno de los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, el registrador requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión en un término no mayor a treinta días. Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos requeridos, se ordenará el archivo de la solicitud de registro, por falta de interés.**

Auditor sindical

- **Artículo 373.** La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, Si el sindicato está integrado por más de 150 miembros, los resultados de la administración del patrimonio sindical deberán ser dictaminados anualmente por un auditor externo. En todos los casos, los resultados serán difundidos ampliamente entre los miembros del sindicato, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores. Estas obligaciones no son dispensables

Titularidad de CCT

- **Artículo 389.** La pérdida de la mayoría **del total de los trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento al que sea aplicable el contrato colectivo de trabajo, decretada** por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la **pérdida** de la titularidad.

Clausula de exclusión se deroga

- **Artículo 395.- Se deroga.** ~~-En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.~~
- ~~Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.~~

Se puede terminar la relación laboral durante la huelga

- **Artículo 448.- (se deroga)** ~~El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.~~
- ~~No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.~~

Huelga inexistente

- **Artículo 459.-** La huelga es legalmente inexistente si:
 - I. a II
 - III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920 y los que prevean, en su caso, los estatutos del sindicato.
- No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores

Huelga al arbitraje obligatorio

- **Artículo 469.-** La huelga terminará:
 - I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
 - II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
 - III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
 - IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje ~~si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.~~