

**Israel Acuña Reyes**Av Insurgentes Sur, 1188, Piso 9
Col. Del Valle
Commutador: 5575-0781
Fax: 5575-7533/38
hic-sistemas@hicoa.com.mx
www.hicoa.com.mx

- Inicio
- Laboral
- Jurídico Corporativo
- Dof
- Consultoría
- Fiscal
- Seguridad Social
- Comercio Exterior
- Infoflash
- Agenda

Lo controvertido de la posible reforma a la LFT

El pasado 18 de marzo de 2010 las fracciones parlamentarias del Partido Acción Nacional (PAN) en las Cámaras de senadores y de Diputados presentaron a la consideración del pleno de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una [nueva iniciativa de enmiendas a la Ley Federal del Trabajo \(LFT\)](#), la cual contempla perfeccionar 419 artículos de los 1,010 de contempla el citado ordenamiento legal. Este documento tiene el mismo sentido que el elaborado hace algunos años por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De la iniciativa destacan algunos puntos que por su impacto a los trabajadores tanto en el ámbito colectivo como individual, seguramente serán [los más controvertidos y de difícil aprobación](#) por parte de los miembros del Congreso de la Unión.

Luce un poco complicado que la iniciativa presentada por el PAN puede ser aprobada totalmente, sobre todo en los aspectos que producen mayores puntos de debate y controversia, sin embargo es necesario que los legisladores de las diferentes fracciones del Congreso de la Unión se pongan de acuerdo para aprobar aquellas enmiendas que objetivamente impulsen el desarrollo del país mediante la modernización de la normatividad laboral y evitar a toda costa los acuerdos "extra oficiales" donde se accede a la aprobación de alguna ley a cambio de beneficios personales o políticos, lo cual además de atentar contra las instituciones parlamentarias, constituye un insulto a la nación.

La Editora General

Infoflash No. 1222

Fecha: 19/03/ 2010

RUBRO	CONTENIDO
<i>Sindicatos</i>	<ul style="list-style-type: none">• Propone suprimir la posibilidad de efectuar descuentos en el salario de los trabajadores para cubrir cuotas sindicales, de acuerdo con el principio de libre disposición del salario• prevé que en los estatutos de los sindicatos se deberá establecer la elección de la directiva mediante voto libre, directo y secreto de sus agremiados• plantea facilitar a los sindicatos el cumplimiento de sus obligaciones, mediante el uso de herramientas electrónicas, para proporcionar informes, notificar cambios de directiva, modificaciones estatutarias, así como las altas y bajas de sus miembros• deroga el concepto de "cláusula de exclusión por separación" que actualmente prevé la LFT• determina que cuando un conflicto de huelga se prolongue por más de 60 días, sin que los trabajadores lo hubiesen sometido a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón o los terceros que acrediten su interés podrán solicitar por escrito se inicie el arbitraje en cualquier momento, y• fija que una vez celebrado un contrato colectivo de trabajo (CCT), el cual aglutine a todas las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de la empresa, no podrá dividirse éste en contratos colectivos para cada gremio, pues la titularidad del CCT corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores
<i>Patrones</i>	<ul style="list-style-type: none">• Establece el uso obligatorio de unidades de verificación, esto para que los patrones con actividades de alto riesgo puedan acreditar el cumplimiento de normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, obteniendo dictámenes de estas unidades de verificación, laboratorios de pruebas u organismos de certificación• actualiza el monto de las sanciones por violaciones a la LFT• propone que los avisos de rescisión que debe dar el patrón a los trabajadores, puedan notificarse indistintamente a éstos o a la JCA• incluye una nueva causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, la cual consiste en la exigencia patronal de realizar de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad de aquél• limita la generación de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta por un período máximo de seis meses. Después de ese lapso se generará solamente un interés. También dejan de computarse en caso de muerte del trabajador• determina como nueva obligación patronal afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, para que todos los trabajadores puedan ser sujetos de ese crédito• incorpora nuevas normas protectoras para trabajadores del campo y para las mujeres
<i>Contratación</i>	<ul style="list-style-type: none">• Propone integrar la contratación por períodos de prueba, contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada• permite expresamente que el pago de salarios se pueda realizar a través de medios electrónicos• propone dotar de facultades a la Inspección del Trabajo para ordenar el cese inmediato de las labores de los menores de 14 años. Además a quien los contrate le impone sanciones privativas de libertad y pecuniarias (prisión de uno a cuatro años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general en el Distrito Federal)• establece normas para evitar los abusos, fraudes y las simulaciones en perjuicio de los trabajadores mediante la contratación o creación de empresas e <i>outsourcing</i>• implanta la posibilidad de que el patrón y sus trabajadores puedan convenir el pago por hora de prestación de servicios, sin exceder la jornada máxima legal• amplía la posibilidad para que los descansos obligatorios puedan disfrutarse alternativamente en otro día, previo acuerdo entre la compañía y su personal, y• considera al teletrabajo como trabajo a domicilio realizado a distancia, utilizando tecnologías de la información y comunicación

