


# *Adiciones y reformas a la Ley Federal del Trabajo*



 Lic. Francisco José Simón Conejos\*

\* Abogado y profesor de Cátedra Magistral de la Escuela Libre de Derecho.

Durante la presente Administración Federal, el Poder Legislativo ha llevado a cabo diversas adiciones y reformas a la Ley Federal del Trabajo, CASI todas ellas en beneficio de la clase trabajadora y obviamente con un cargo económico muy importante para el sector patronal. Dichas modificaciones con el ánimo que las y los trabajadores disfruten de mejores salarios y prestaciones, gocen de mayor tiempo de esparcimiento tanto en lo social como en lo familiar.

Ello se ve reflejado tanto en el aspecto colectivo como individual, siendo por lo que se refiere principalmente a la contratación colectiva la desaparición de los contratos de protección, pues de acuerdo a la nueva Legislación es indispensable que los representantes sindicales cuenten con la legitimación para representar a sus agremiados, a fin de celebrar contratos colectivos de trabajo y que los trabajadores miembros del sindicato del que se trate, conozcan y estén de acuerdo con el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo que regirá sus relaciones obrero-patronales. Lo anterior es sin duda la reforma más importante en el ámbito colectivo.

Por cuanto se refiere al salario mínimo general y profesional aun cuando los mismos se han incrementado de manera importante, el mínimo general todavía no es suficiente para cumplir lo dispuesto por el artículo 123 constitucional en el sentido que el mismo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

En concordancia con la nueva cultura laboral, es indiscutible que las y los trabajadores devenguen un salario remunera-

rador, es decir, aquel que se conviene entre patrón y trabajador tomando en consideración la calidad y la cantidad del trabajo a desempeñar.

Ahora bien, en el aspecto individual y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en vigor quedó prohibida la subcontratación de personal, salvo que se trate de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de éstos, reforma por demás fundamental en beneficio de los trabajadores así contratados.

Respecto al teletrabajo o trabajo a distancia y a los trabajadores del hogar, por cuanto a los primeros se refiere se incluye en la Ley Federal del Trabajo un Capítulo nuevo que establece las condiciones, obligaciones y responsabilidades de las partes, haciéndose hincapié en forma principal de acuerdo a lo establecido en la Norma Oficial Mexicana NOM-37 a la seguridad y salud en el trabajo y por cuanto a los trabajadores del hogar igualmente se establecen condiciones, obligaciones y responsabilidades de las partes, siendo la principal de ellas en el sentido que el patrón tiene la obligación de inscribir al trabajador del hogar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y cubrirle a dicho Instituto la cuota correspondiente, no siendo menos importante que finalmente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales ya ha establecido para dichos trabajadores un salario mínimo profesional.

Según se ha manifestado con anterioridad los trabajadores deben devengar un salario que corresponda a la cantidad y a la calidad del servicio prestado y en ocasiones de ser posible convenir con el patrón bono de productividad para elevar aún más el salario devengado y que a través de dicho bono el patrón se beneficie con una mayor productividad, entendiéndose ésta no en el sentido que el trabajador labore

más, sino que aproveche mejor las condiciones de trabajo que le son proporcionadas, midiéndose al efecto tiempos y movimientos.

Las nuevas disposiciones legales por cuanto a días de vacaciones se refiere, se incrementaron en un 100%, dependiendo de la antigüedad de cada trabajador, lo que les permite mayores días de holganza que bien podrán disfrutar con la familia, lo cual conlleva una carga económica para el patrón, lo que a mi juicio y dadas las circunstancias económicas por las que el país atraviesa, no es lo indicado ya que lo que México necesita es trabajar y producir más bienes y servicios.

De vital importancia resultará que a partir del próximo mes de septiembre se reanuden en el Congreso de la Unión las discusiones respecto a dos iniciativas que quedaron pendientes relativas a establecer la jornada de trabajo de cuarenta horas semanales así como aumentar el número de días de descanso obligatorio a los ya establecidos en la Ley Federal del Trabajo; considero que dichas iniciativas y especialmente la jornada de cuarenta horas sería catastrófica para la economía nacional y por supuesto para el sector patronal, pues ello significaría en muchos centros de trabajo una carga económica difícil de sobrellevar refiriéndome en particular a las Empresas medianas y pequeñas, pensando sólo como un par de ejemplos en hoteles y restaurantes y por supuesto tratándose de grandes empresas que son de trabajo continuo, es decir aquellas que laboran veinticuatro horas diarias los trescientos sesenta y cinco días del año, que implicaría contratación de nuevo personal, con todas las consecuencias inherentes o el pago de tiempo extraordinario.

Al inicio de la presente colaboración se mencionó que las adiciones y reformas a la Ley Federal del Trabajo, CASI todas ellas en beneficio de la clase trabajadora; refiriéndome específicamente a LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS

UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, la reforma que ya se encuentra en vigor y a que se refiere la fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

EL MONTO DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES TENDRÁ COMO LÍMITE MÁXIMO TRES MESES DE SALARIO DEL TRABAJADOR O EL PROMEDIO DE LA PARTICIPACIÓN RECIBIDA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS; SE APLICARÁ EL MONTO QUE RESULTE MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR.

Es evidente que la adición de esta fracción en nada beneficia a los trabajadores y sí por el contrario limita su derecho a participar en las utilidades de las empresas, existiendo ya a la fecha diversos reclamos al respecto.

