

**ASPECTOS RELEVANTES DE LA LEGISLACIÓN
LABORAL MEXICANA**

INTRODUCCIÓN

Las relaciones obrero-patronales se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo. También le son aplicables la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Las relaciones obrero-patronales pueden ser de naturaleza individual o colectiva.

Una relación se considera individual cuando el patrón (ya sea un individuo o una empresa) contrata los servicios de uno o más empleados, y colectiva cuando la relación ocurre entre un patrón y un sindicato.

Al iniciar una relación laboral, el patrón está obligado a inscribir al trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar una cuota bimestral, tal y como se estipula en la Ley del Seguro Social.

Tanto el gobierno como los trabajadores participan en este régimen del Seguro Social, el cual cubre enfermedades en general, embarazo, discapacidad, jubilación, retiro debido a la edad, muerte y guarderías infantiles.

Las cuotas del Seguro Social dependen del salario diario del trabajador y se pagan bimestralmente, aunque mensualmente se hacen pagos parciales. La cuota del empleado al Seguro Social es de aproximadamente el 17% de su salario diario, limitado a diez veces el salario mínimo para el Distrito Federal.

La mencionada inscripción libera al patrón de cualquier responsabilidad en esta relación, dejando al Instituto Mexicano del Seguro Social como responsable del pago de pensiones, subsidios, atención médica, hospitalización, aparatos ortopédicos y prótesis.

Los patrones están también obligados a pagar el 5% de salario del trabajador, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para que este implemente programas de vivienda para los trabajadores, o financie la construcción o mejoras de su vivienda. Este 5% no puede exceder diez veces el salario mínimo para el Distrito Federal.

Pasero Abogados, S.C.

La contratación de menores de dieciséis años de edad está prohibida, pero la ley no contempla un límite máximo de edad.

Las personas extranjeras o que no sean residentes requieren previa autorización del Instituto Nacional de Migración para poder ser empleados en el país. Dicho permiso es generalmente otorgado a técnicos o a ejecutivos.

Las condiciones laborales deben de ser especificadas por escrito, indicando el nombre del trabajador, puesto, deberes, turno de trabajo, salario y cualquier otra condición relacionada con la actividad a desarrollar.

Por cada ocho horas de trabajo, un trabajador debe de recibir, al menos, el salario mínimo. Hay dos zonas económicas en la República Mexicana, cada una con su propio salario mínimo. A partir del 1º de enero del 2013, el salario mínimo por día es el siguiente:

		PESOS
Zona A	Incluye México, D.F. y Baja California.	\$64.76
Zona B	Otros	\$61.38

Los contratos laborales pueden ser por un tiempo determinado, por obra determinada o por tiempo indefinido.

Además de lo anterior, la nueva reforma laboral la cual inició su vigencia el pasado 1 de diciembre de 2013, contempla la contratación de empleados por periodos de prueba y de capacitación (con periodos de 30 a 90 días en la modalidad de prueba, y de 90 a 180 en la modalidad de capacitación).

Para las primeras nueve horas de tiempo extra semanal, el pago al trabajador debe ser doble; cualquier hora que exceda este periodo deberá ser pagada al triple.

Si en cualquier momento, el día de descanso del trabajador recayera en otro día que no fuere el domingo, el trabajador tiene derecho a recibir un bono del 25% sobre su salario diario regular, por dicho domingo trabajado. En caso de que el empleado trabaje algún día festivo, este tiene derecho a recibir dos veces su salario diario, sobre dicho salario diario.

Los turnos de trabajo pueden ser diurno (entre 6 a.m. y 8 p.m.), mixto (combinando tiempos de los turnos diurno y nocturno, estipulando que el tiempo del turno de la noche no excede de tres y media horas), y nocturno (entre 8 p.m. y 6 a.m.) de lunes a sábado.

La duración máxima de los turnos son de 8 horas por turno diurno, 7 horas en el turno nocturno, y 7.5 horas en un turno mixto.

Los turnos de trabajo pueden ser distribuidos en cinco días por semana, con el objeto de gozar de dos días de descanso con goce de sueldo, que generalmente son el sábado y el domingo.

Durante el período continuo de trabajo, al empleado se le dará, al menos, media hora de descanso.

Si un trabajador no puede dejar su lugar de trabajo durante el tiempo de su almuerzo, ese tiempo será computado como tiempo efectivamente trabajado, durante el turno de trabajo correspondiente.

El turno de trabajo se puede extender debido a circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca tres horas en un día, ni tres veces en una semana. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en una jornada más extensa de la que ha sido asignada.

Por cada seis días de trabajo, el empleado tiene derecho a un día de descanso, con goce de sueldo.

Los días festivos obligatorios, son el 1o. de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1º. de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 25 de diciembre, 1º de diciembre de cada seis años por cambio de poder federal y el día de elecciones.

El tiempo mínimo de vacaciones para los trabajadores es de 6 días después de haber cumplido el primer año de servicios, 8 días después del segundo año, 10 días después del tercer año, y 12 días a partir del cuarto año. Posteriormente, el período mínimo de vacaciones deberá de ser incrementado 2 días por cada 5 años de servicio.

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar del tiempo de vacaciones con goce de sueldo, además de una prima vacacional equivalente al 25% de su sueldo normal, correspondiente a dicho período de vacaciones.

El tiempo de vacaciones es acumulable sobre una base anual. El patrón deberá otorgar vacaciones a los trabajadores dentro de los seis meses de cada año devengado.

Cada año durante el mes de diciembre, el patrón debe de pagar a los trabajadores un aguinaldo, equivalente, al menos, a 15 días de salario.

Los trabajadores tienen derecho a un porcentaje de las utilidades del patrón. El reparto de utilidades es el equivalente al 10% del ingreso del patrón, previo al pago de impuestos. El pago de utilidades se realiza sobre una base anual y todos los trabajadores tienen derecho a él, con excepción de los directivos o personal administrativo. Las empresas están exentas de esta obligación, durante el primer año de su operación.

TERMINACIÓN

Las relaciones laborales pueden ser terminadas por el mutuo acuerdo de las partes, por la terminación del contrato de trabajo, o por conclusión de la obra.

Las relaciones laborales pueden también darse por terminadas con causa justificada, atribuible ya sea al patrón o al trabajador. La ley especifica, entre otras, las siguientes causales para la terminación, por razones concernientes al comportamiento del trabajador: deshonestidad, desobediencia, negligencia, errores en el trabajo, peleas, consumo de alcohol, uso de drogas y más de tres ausencias injustificadas dentro de un período de 30 días.

El patrón puede sancionar a los trabajadores por cualquier violación a las reglas en el lugar de trabajo o dar por terminado el contrato laboral en caso de que exista causa justificada. Sin embargo, este derecho está sujeto a un mes de prescripción. En caso de que el patrón decida dar por terminado el contrato laboral, se recomienda ampliamente que obtenga una opinión del asesor legal de la empresa, con objeto

de determinar si la compañía tiene suficientes elementos para justificar su acción en el caso de una demanda por despido injustificado que llegará a presentar el trabajador.

Si la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, quienes son los Tribunales con jurisdicción sobre conflictos laborales, declaran que un patrón ha rescindido el contrato laboral sin causa justificable, el patrón estará obligado a pagar al trabajador una indemnización, consistente en tres meses de salario, prima de antigüedad, aguinaldo proporcional, vacaciones acumuladas y prima vacacional, más salarios caídos. Los salarios caídos son aquellos salarios que han sido devengados desde el día en que el trabajador fue despedido hasta el día que se realice el pago de la indemnización, sin importar si el trabajador está prestando servicios a otro patrón durante este período.

La prima de antigüedad consiste en 12 días de salario (hasta un máximo de dos veces el salario mínimo diario) por cada año de antigüedad.

RELACIONES COLECTIVAS

Las relaciones laborales se consideran colectivas cuando existen entre el patrón y un sindicato. Dichas relaciones están reguladas por un contrato colectivo de trabajo que puede incluir toda la empresa o solo ciertas áreas de ella. Estos contratos deben de ser ratificados ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, según corresponda. Las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo en relación con los salarios, se negocian sobre bases anuales y el contrato completo se negocia cada dos años (salarios, beneficios y asuntos administrativos).

Generalmente, las negociaciones implican un incremento en el aspecto monetario y enmiendas a los asuntos administrativos del contrato.

HUELGA

Las negociaciones podrán ser solicitadas directamente al patrón o a través de la Junta de Conciliación, en relación a la notificación de huelga.

Una huelga es una suspensión temporal de actividades, cuyo propósito es presionar al patrón a celebrar un nuevo contrato colectivo de trabajo, negociar salarios o un contrato completo, solicitar el cumplimiento de ese contrato, u observar lo relativo al reparto de utilidades.

Durante una huelga, está prohibido el acceso a las instalaciones de la empresa y, consecuentemente, no está permitida ninguna actividad de producción.

Las autoridades laborales participan para prevenir que los trabajadores se vayan a una huelga, ofreciendo alternativas con la asistencia de conciliadores y formalizando todos los acuerdos alcanzados, por escrito.

Una huelga puede ser declarada ilegal basada en los méritos del caso, ya sea por errores de formalidad o por la decisión de la mayoría de los trabajadores. Para confirmar la decisión por mayoría, los trabajadores a favor de la huelga son contados después de iniciada la huelga, y si no hay decisión por mayoría, la huelga es declarada ilegal.

Pasero Abogados, S.C.

Si la causa de la huelga es atribuible al patrón, el mismo debe pagar salarios anteriores y cualquier otro beneficio solicitado por el Sindicato y aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si la huelga se declara ilegal, no se pagarán salarios anteriores a favor de los trabajadores.

En términos generales, la situación laboral en México es segura, y no existe riesgo en crear nuevos empleos o mantener aquellos existentes.

Nota: Este resumen cubre aspectos generales de lo más destacado de la Legislación Laboral Mexicana. Para asesoría más específica favor de consultar con su asesor legal. En caso de requerir más información, favor de contactar a Pasero Abogados, S.C., al teléfono (619) 498 9282 o al 52 (664) 686 5557; vía fax 52 (664) 686 5558; correo electrónico: pasero@paseroabogados.com; o por correo postal P.O. Box 767, Bonita, California 91908, E.U.A.