

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0382-1PO1-15

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo.
2. Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Julio Saldaña Morán.
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PRD.
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	12 de noviembre de 2015.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	10 de noviembre de 2015.
7. Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Establecer responsabilidad solidaria entre contratante y contratista. Inscribir en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social el contrato suscrito por éstos. Establecer el concepto de “trabajo por tiempo indeterminado discontinuo”, entendido como aquel que se desarrolla de manera permanente por temporadas en ciertos periodos. Disminuir la extensión del periodo de prueba en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado. Reducir de “6” a “4” meses la duración de una relación de trabajo para capacitación inicial, para cargos de dirección y gerenciales.

III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD.

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXX del artículo 73, en relación con el artículo 123 apartado A, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- Incluir el fundamento legal en que se sustenta la facultad del Congreso para legislar en la materia de que se trata.

La iniciativa cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que son los siguientes:

Ser formulada por escrito, tener un título, contener el nombre y firma de la persona que presenta la iniciativa, una parte expositiva de motivos, el texto legal que se propone, el artículo transitorio que señala la entrada en vigor, la fecha de elaboración y ser publicada en la Gaceta Parlamentaria.



V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE

TEXTO VIGENTE

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor *de un* contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

TEXTO QUE SE PROPONE

Iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 15-A, 15-B, 35 Bis y 34 A de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo Primero. Se reforma el artículo 15- A de la Ley Federal del Trabajo

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor **del** contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

El contratante y el contratista serán **solidariamente responsables** para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de **seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y de** seguridad social.



Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

...

Artículo 35. ...

No tiene correlativo

Artículo Segundo. Se reforma el artículo 15-B de la Ley Federal del Trabajo

El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito e **inscribirse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

Artículo Tercero. Se adiciona un párrafo al artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.

Los trabajadores que presenten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo determinado, en proporción del tiempo trabajado.

Artículo Cuarto. Se reforma el artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo



Artículo 39-A. ...

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta *ciento ochenta* días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta **cuarenta días**, solo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe, **en general presentará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos**. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajo que satisfacen los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón **con la intervención del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo**, y tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, **Capacitación Mixta de Productividad**, Capacitación y Adiestramiento en los en los términos de esta la ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. **En este caso, la terminación injustificada de la relación de trabajo se equiparará a un despido injustificado.**

Artículo Quinto. Se reforma el artículo 39-B



Artículo 39-B. ...

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de *seis* meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando de patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de **cuatro** meses solo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe, **en general prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos** . Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón **con la intervención del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo**, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. **En este caso, la terminación injustificada de la relación de trabajo se equipará a un despido injustificado.**

Transitorio

Único. Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.