

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 24 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARÍA VICTORIA MERCADO SÁNCHEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La suscrita, diputada María Victoria Mercado Sánchez, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXIII Legislatura, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en atención 55, fracción II, 56, 62 y 64 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a consideración de este pleno iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la Ley Federal del Trabajo, para lo cual presento la siguiente:

Consideraciones

En nuestro país, la contratación laboral está regulada por la Ley Federal del Trabajo, y ésta establece que los contratos laborales deben constar por escrito, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la ley antes citada, que a la letra dice:

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.¹

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Sin embargo, regularmente es el empleador quien controla la documentación relacionada con la celebración del contrato laboral y las respectivas afiliaciones a seguridad social de su trabajador; por lo que regularmente no siempre se entregan las copias respectivas, lo cual ayudaría evitar futuros problemas al trabajador, aun cuando la ley menciona en su artículo 24 que debe de entregarse una copia a cada una de las partes.²

Por otro lado, la copia del contrato de trabajo es un derecho del trabajador, el empleador no está en capacidad de decidir si entrega o no copia del contrato de trabajo a su empleado: éste es un derecho del trabajador, de tal manera que, en los casos que los contratos se celebren por escrito, debe entregarse una copia firmada al trabajador. Ya que la mejor prueba para demostrar la existencia de una relación laboral, es el contrato de trabajo y este documento no sólo saca de aprietos al empleador sino también al trabajador, pues en caso de un pleito judicial, la mejor manera de probar por cualquiera de las partes aspectos como la fecha de inicio, el término del contrato y otros aspectos fijados al inicio de la relación, es presentando el contrato. Asimismo, el sólo hecho que el trabajador tenga en su poder copia de su contrato de trabajo, puede producir que éste no vaya a presentar demandas infundadas por no conocer las condiciones plasmadas en el contrato.³

En primera instancia, este documento debe establecer por escrito los compromisos que adquieren ambas partes, por lo tanto, ninguno puede dejar de estampar su rúbrica, de lo contrario, quedaría inválido. En un contrato deben estar plasmadas todas las condiciones acordadas verbalmente al momento de negociar la incorporación a la empresa. Al firmar, por un lado, el trabajador reconoce sus responsabilidades como el horario en el que debe prestar sus servicios, así como las tareas o actividades que debe ejercer; mientras que, para la contraparte, el patrono, con su rúbrica se compromete a pagar una cantidad de dinero por los servicios prestados por el empleado.⁴

Asimismo, existen diversos tipos de contratación, como lo son los siguientes:

* **“Obra o Tiempo Determinado:** Este tipo de contratos se da cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. También se incluyen en este tipo las relaciones de trabajo para la explotación de minas.

* **Tiempo Indeterminado:** Este tipo de contratos se da cuando las relaciones de trabajo exceden los 180 días. En este caso se puede establecer un periodo de prueba de no más de 30 días, el cual se podrá extender a 180 días si se trata de trabajadores para puestos directivos o gerenciales.

* **Capacitación inicial o periodo de prueba:** Relación en la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados con el fin de adquirir conocimientos o habilidades necesarias para la actividad para la que vaya a ser contratado. Este tipo de contrato tiene una duración máxima de tres meses al menos que se trate de trabajadores para puestos gerenciales en cuyo caso puede tener una duración de hasta seis meses. Cuando se concluye el periodo de prueba o de capacitación inicial y persiste la relación de trabajo, ésta se considera por tiempo indeterminado.

* **Temporada:** Abarca las relaciones de trabajo pactadas 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, mes o año.

* **Duración Determinada:** Es un contrato laboral que establece un límite de tiempo para la realización de las funciones acordadas de forma clara y precisa, en jornadas que pueden ser de tiempo completo o parcial”.⁵

De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, la Jornada Laboral consiste de:

* **“Jornada diurna:** es entre las seis y veinte horas. Duración máxima será de ocho horas.

* **Jornada nocturna:** es entre las veinte y seis horas. Duración máxima será de siete horas.

* Jornada mixta: comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media. Duración máxima será de siete hora y media”.⁶

La Ley Federal del Trabajo privilegia la protección de los trabajadores, sin embargo, los patronos también pueden ejercitar la acción de rescisión en los siguientes casos:

* “Si existió engaño por parte del trabajador al presentar certificados o referencias falsas que señalen capacidades o facultades que éste no tiene. Sin embargo, sólo se puede argumentar esta causal dentro de treinta días siguientes a los que el trabajador inicia sus actividades en la empresa.

* Si en el lugar de trabajo el trabajador tiene comportamientos faltos de rectitud, realiza actos de violencia, malos tratos e injurias contra el patrón, sus familiares o personal de la empresa. Incluso si los mismos los realiza fuera de servicio y son tan graves que hace que sea imposible continuar con la relación laboral.

* Si el trabajador altera la disciplina del lugar de trabajo con actos que cometa en contra de sus compañeros.

* Si el trabajador de forma intencionada o de forma negligente causa perjuicios materiales a las instalaciones o materiales de trabajo, mientras realiza sus labores.

* Cuando por una imprudencia o descuido inexcusable el trabajador ponga en peligro la seguridad del lugar del trabajo o de las personas que se encuentren ahí.

* Si el trabajador comete actos inmorales en el lugar de trabajo.

* Revelar los secretos industriales de la empresa en perjuicio de ésta (ver módulo propiedad intelectual).

* Si el trabajador acumula más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin contar con permiso o sin causa justificada.

* Si el trabajador desobedece las instrucciones de su patrón o sus representantes sin tener una justa causa.

* Si el trabajador no atiende las medidas preventivas o procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

* Si el trabajador asiste en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga similar.

* Si el trabajador es condenado a pena de prisión y no pueda seguir cumpliendo con la relación laboral.

* Cualquier otra causa similar a las anteriores".⁷

La parte que pida rescisión por el incumplimiento de su contraparte o por darse alguna de las causas que señala la ley, y así lo compruebe, no tendrá responsabilidad alguna por hacerlo. Los trabajadores también pueden ejercitar la acción de rescisión, por causas análogas a las que se mencionaron anteriormente."⁸

De lo anterior, radica la importancia de contar con un contrato de trabajo por escrito, y que una de las copias sea entregada al empleado tanto para su protección como para del mismo empleador, en donde el trabajador reconocerá sus responsabilidades como: el horario en el que debe prestar sus servicios, así como las tareas o actividades que debe ejercer; mientras que, para la contraparte, el patrono, con su rúbrica se compromete a pagar una cantidad de dinero por los servicios prestados por el empleado.

No olvidemos que el dejar a un empleado sin contrato o sin la formalización del mismo, lo deja en estado de indefensión y esto conlleva a problemas secundarios y por ende juicios laborales que bien

podrían aclararse para ambas partes; ya que el sólo hecho de que el trabajador tenga en su poder copia de su contrato de trabajo, puede producir que éste no vaya a presentar demandas infundadas por no conocer las condiciones plasmadas en el contrato

Por lo anteriormente fundamentado, someto a consideración de esta honorable asamblea la siguiente:

Iniciativa con proyecto de decreto, por el que se reforma el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, propuesta por la diputada María Victoria Mercado Sánchez.

Artículo Único. Se reforma el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará **de forma obligatoria** uno en poder de cada parte.

Transitorio

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

Notas

1 Ley Federal del Trabajo 2017. <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-o-segundo/capitulo-i/>

2 Obligatoriedad de entregar copia del contrato y de las afiliaciones a seguridad social. <https://actualicese.com/actualidad/2009/03/24/obligatoriedad-de-entregar-copia-del-contrato-y-de-las-afiliaciones-a-seguridad-social/>

3 Obligatoriedad de entregar copia del contrato y de las afiliaciones a seguridad social. <https://actualicese.com/actualidad/2009/03/24/obligatoriedad-de-entregar-copia-del-contrato-y-de-las-afiliaciones-a-seguridad-social/>

4 Obligatoriedad de entregar copia del contrato y de las afiliaciones a seguridad social. <https://actualicese.com/actualidad/2009/03/24/obligatoriedad-de-entregar-copia-del-contrato-y-de-las-afiliaciones-a-seguridad-social/>

5 Tipos de contrato. <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/TipoContrato/Paginas/Tiposdecontratodetrabajo.aspx>

6 Jornadas laborales <https://www.emprendepyme.net/tipos-de-jornadas-de-trabajo.html>

7 Causas de rescisión de contrato. <http://revistapyme.com/2017/05/18/causas-de-rescicion-de-la-relacion-laboral/>

8 Causas de rescisión de contrato. <http://revistapyme.com/2017/05/18/causas-de-rescicion-de-la-relacion-laboral/>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 28 días del mes de noviembre del 2017.

Diputada María Victoria Mercado Sánchez (rúbrica)

