

# Reformas a la Ley del Seguro Social, en concordancia con la Ley Federal del Trabajo

María Isabel Murguía Gutiérrez

## RESUMEN

A consecuencia de los incesantes y profundos cambios que se han producido en el mundo y, especialmente, en el mercado laboral, *de facto*, surgieron nuevas formas de relaciones de trabajo que no siempre se ajustaban a los parámetros tradicionales establecidos en el sistema legal vigente en México.

Derivada de esa nueva dinámica social en las relaciones laborales y tras un profundo debate, el Congreso de la Unión aprobó el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el DOF del 30 de noviembre de 2012, para entrar en vigor al día siguiente; de tal manera que, desde el 1º de diciembre de 2012, la ley regula nuevas modalidades de contratación: los contratos de prueba, de

capacitación inicial y por temporada; la subcontratación de personal o *outsourcing*, así como una nueva modalidad de jornada de trabajo: por unidad de tiempo.

**Palabras clave:** DOF (Diario Oficial de la Federación), INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), LFT (Ley Federal del Trabajo), LSS (Ley del Seguro Social), SBC (salario base de cotización).

## AMENDMENTS TO THE SOCIAL SECURITY ACT, IN ACCORDANCE WITH THE FEDERAL LABOR ACT

### ABSTRACT

As a result of the continuous and profound changes that have occurred in the world, and especially in the labor market, de facto, new ways of working relationships that do not always conform to traditional standards established have evolved in the current legal system in Mexico.

Originated from this new social dynamic in labor relations, and after extensive debate, the Mexican Congress approved the resolution amending, supplementing and repealing various provisions of the Federal Labor Act, published in the Mexico's Official Journal of the Federation (DOF) on November 30, 2012, to be in force the next day so that, since December 1, 2012, that law regulates new

types of contracts: probationary, of initial training, and seasonal contracts; outsourcing, as well as a new type of working day: per time unit.

**Keywords:** DOF (Diario Oficial de la Federación), Official Journal of the Federation, INFONAVIT (Institute of the National Housing Fund for Workers), LFT (Federal Labor Act), LSS (Social Security Act), SBC (base salary).

## **NUEVA REFORMA A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO**

Los derechos y obligaciones contemplados en la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo (DOF 30.11.2012) deberán homologarse en la Ley del Seguro Social y en otros cuerpos normativos, a fin de lograr la congruencia necesaria que debe existir en el ámbito del derecho social, entendiendo que esa es la forma ideal para garantizar un trabajo digno y revalorizar su dimensión humana, en congruencia con las necesidades del mercado laboral.

Por ello, es menester señalar la necesidad de que en breve el Congreso de la Unión apruebe las correspondientes reformas a la Ley del Seguro Social, primordialmente, a fin de brindarle certeza jurídica tanto a los derechos de los trabajadores como a las obligaciones a cargo de los patrones, quienes requieren la homologación legal de las diversas disposiciones legales, a fin de gozar de la mayor certeza jurídica..

Por ello, y en espera de que el Poder Legislativo proceda en consecuencia, toda vez que el proyecto de reformas a la Ley del Seguro Social ya obra en su poder, a continuación se realizará un análisis de algunos aspectos sobresalientes de la reforma laboral en materia de contratación y las correspondientes recomendaciones y/o observaciones que deberán contemplarse para esa ley y otras disposiciones jurídicas.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY DEL SEGURO SOCIAL
<p><b>Subcontratación o <i>outsourcing</i> (Artículos 15 A al 15 D, LFT)</b></p> <p>“<b>Artículo 15-A.</b> 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.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</li> <li>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</li> <li>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realiza el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</li> </ol> <p>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.”</p>	<p>Las obligaciones en materia de seguridad social nacen desde que un patrón contrata a uno o más trabajadores a su servicio, por lo que el contratista deberá extender a favor del contratante, constancia de que asume respecto de los trabajadores sujetos a subcontratación (identificados por nombre, número de afiliación, antigüedad y funciones que desarrollan) las obligaciones establecidas en la LSS; así como exhibirle periódicamente al contratante una constancia para acreditar que los trabajadores sujetos a subcontratación continúan dados de alta en el IMSS y al corriente en los pagos de cuotas, aportaciones y amortizaciones de créditos.</p> <p>En este sentido, se deberá modificar la redacción del Art. 15 A de la LSS, para adecuarla a la subcontratación prevista por la LFT, a fin de que el contratante no pueda ser considerado patrón en los casos de <i>outsourcing</i>.</p> <p>El Seguro Social deberá crear o autorizar a determinadas personas físicas o jurídicas para que actúen como entidad verificadora que extienda a solicitud de la parte interesada y a su costa, una constancia que libere a la parte contratante de responsabilidad en materia de seguridad social y me-</p>

<p><b>“Artículo 15-B.</b> El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse de que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.”</p> <p><b>“Artículo 15-C.</b> La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo...</p> <p>...a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada ...”</p> <p><b>“Artículo 15-D.</b> No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales;...”</p>	<p>dio ambiente en el trabajo (Art. 15 A, LSS).</p>
<p><b>Contratos de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a) Capacitación inicial</b></li> <li><b>b) Temporada</b></li> <li><b>c) período a prueba</b></li> </ul> <p><b>(Arts. 39 B, 39 C y 39 F, LFT)</b></p> <p><b>“Artículo 39-B.</b> Se entiende por relación de trabajo para capacita-</p>	<p>Las obligaciones frente al IMSS e INFONAVIT inician desde el primer día de trabajo de un trabajador, independientemente de que al patrón se le conceda legalmente un plazo de hasta cinco días hábiles para dar de alta a un trabajador, y cesan al momento en que</p>

ción inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del 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 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, ...se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.”

**“Artículo 39-C.** La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.”

termina de manera definitiva la relación laboral.

En cada una de las modalidades de trabajo previstas por las reformas a la LFT, subsiste la obligación de dar de alta al trabajador dentro de los cinco días hábiles de iniciada la relación laboral, debiendo darlo de baja una vez que ha concluido el período de prueba o de capacitación inicial, a menos de que se produzca la novación contractual expresa o tácita para un contrato por tiempo determinado o indeterminado, en cuya hipótesis, la alta inicial es suficiente.

En el supuesto del contrato por temporada, también se deberá realizar el alta correspondiente dentro de los primeros cinco días hábiles del inicio de la temporada de trabajo y se procederá a la baja una vez que termine el período de trabajo pactado en el contrato correspondiente, debiendo procederse nuevamente a la alta y a la baja para la subsecuente temporada de trabajo, pues entre un período y otro se deberá considerar que la relación de trabajo se encuentra suspendida y por ende, también lo estará la obligación de pagar cuotas, aportaciones y amortizaciones.

En virtud de que la LSS establece un plazo de hasta ocho semanas de conservación de derechos, una vez que ha terminado una relación laboral (Art. 109,

**“Artículo 39-D.** Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón....”

**“Artículo 39-E.** Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.”

**“Artículo 39-F.** Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse 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, el mes o el año.

Los trabajadores ... bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.”

LSS), la ley deberá establecer una modalidad de conservación de derechos aplicable para los contratos por temporada, que por su naturaleza discontinua requieren una regulación particular. De lo contrario, el período de conservación de derechos será de ocho semanas y se encarecerá notablemente esta rama del seguro social, haciéndose necesario realizar los ajustes correspondientes al pago de la cuota obrero-patronal.

(Arts. 15, fracc. 1; 31, fracc. 1, párr. segundo, LSS).

**Salario por unidad de tiempo o pago por hora (Art. 83 LFT).**

**“Artículo 83. ...**

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.”

Los patrones podrán pactar una jornada menor a la prevista por la LFT y en consecuencia, fijar un salario por unidad de tiempo (hora), en base al cual se deberá calcular el salario base de cotización, conforme a las reglas aplicables a los trabajadores de jornada reducida.

Para determinar la base salarial, se sumarán los salarios que se perciban por cada unidad de tiempo (hora) en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran (aguinaldo, vacaciones y prima vacacional) y el resultado se dividirá entre siete. El cociente será el SBC, el cual, si resultare inferior al mínimo de la región, deberá ajustarse a éste.

Si fuera el caso y el trabajador trabajara bajo esta modalidad para diversos patrones, cualquiera de ellos podrá solicitar al área de Afiliación –Vigencia de la Subdelegación correspondiente, el pago prorrateado de las cuotas del IMSS, en proporción al salario que le paga al trabajador, siempre que la suma de todos ellos exceda el límite superior del SBC (25 veces el salario mínimo del D.F.).

Para efectos de INFONAVIT, todos y cada uno de los patrones de un trabajador por unidad de tiempo, deberán pagar el 5% del SBC con que lo hayan registrado, pero para el supuesto de pago de amortizaciones de un crédito, el

	acreditado puede solicitar al INFONAVIT que se aplique el total del descuento al patrón con quien percibiera el salario más alto.
--	---

## CONCLUSIONES

- 1) Las obligaciones frente al IMSS y el INFONAVIT inician desde el primer día de labores de un trabajador, independientemente de la modalidad de la relación laboral de que se trate, y cesan al momento en que ésta termina de manera definitiva.
- 2) La ley no establece diferencia alguna en cuanto a los derechos de los trabajadores sujetos a las modalidades de trabajo previstas por las reforma a la LFT (Arts. 39 a 39 LFT-).
- 3) Una vez que ha concluido el período de prueba o de capacitación inicial, si es que dichos contratos no alcanzan la categoría de contratos por tiempo determinado o indeterminado, el patrón deberá proceder a la baja del trabajador.
- 4) Los periodos laborales que abarcan las modalidades de contratación a prueba y de capacitación inicial (Arts. 39-A a 39-E LFT), independiente de que se conviertan o no en contratos por tiempo determi-

- nado o indeterminado, se tomarán en cuenta para generar antigüedad y puntaje a favor del trabajador.
- 5) En el contrato por temporada, se deberá realizar el alta correspondiente al inicio de la temporada de trabajo y se procederá a la baja una vez que termine el período de trabajo pactado, debiendo procederse nuevamente a la alta y a la baja para la subsecuente temporada de trabajo; considerándose que entre estos periodos, tanto la relación de trabajo como la obligación de pagar cuotas, aportaciones y amortizaciones, se encuentran suspendidas.
  - 6) La LSS establece un plazo de hasta ocho semanas de conservación de derechos, una vez que ha terminado una relación laboral (Art. 109 LSS), pero deberá establecer una modalidad de conservación de derechos aplicable para los contratos por temporada, que por su naturaleza discontinua requieren una regulación particular.
  - 7) El Art. 20 de la LSS establece la forma de calcular las semanas de cotización pero no prevé disposición alguna para los trabajadores sujetos a contratos discontinuos y menos aún para aquellos que estén contratados con jornada laboral reducida, pues si de una interpretación preliminar se podría inferir que en los períodos de suspensión de la relación laboral en los contratos discontinuos no deberán ser tomados en consideración para calcular las semanas de cotización, de la norma actual no se puede inferir

criterio alguno para determinar la forma de calcular las semanas de cotización para los trabajadores sujetos a jornada reducida, por lo que cualquier interpretación sería *ultra vires*.

## FUENTES DE CONSULTA

- Delgado, Luis y Marcín, J. (2012). *Reforma Laboral*. México: Corporativo Fiscal Década.
- DOF (2012). Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2013, Primera sección, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*.
- idc Ediciones Especiales (Enero/2013). *Cómo enfrentar la Reforma Laboral*, Boletín Quincenal, Año 26, 4ª Época, s/n. México: Grupo Expansión.
- Ley del Seguro Social. Consultada el 5 de junio de 2013, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. Consultada el 3 de junio de 2013, en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- Martínez, Javier (2013). La reforma laboral y sus efectos fiscales. México: Ediciones Fiscales ISEF.
- Pérez, José y Fol, R. (2013). *Guía Práctica Laboral de Seguridad Social*. México: Tax Editores Unidos.
- Sánchez, Alberto (2013). *Manual Práctico para Recursos Humano*. México: Tax Editores Unidos.

Copyright of Hospitalidad ESDAI is the property of Universidad Panamericana and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.