

Cubra al personal las labores conexas

Es importante saber cómo pactarlas y remunerarlas para cumplir con los deberes impuestos por la LFT.

Preámbulo

Actualmente el mundo del trabajo tiende a buscar que los recursos humanos y los materiales de los patrones se usen de forma eficiente.

Una de las consecuencias directas es que cada vez sea más común que las empresas contraten colaboradores para puestos *multihabilidades* a efectos de ejecutar diversas actividades y no únicamente un puesto en específico; ello aunado a que el desarrollo de la tecnología ha permitido también la reducción de cargos y un ejemplo claro son las recepcionistas, pues sus funciones han sido absorbidas por el personal de seguridad.

Diversos ejecutivos, además de realizar sus quehaceres, procesan sus propias llamadas, archivan documentos, sacan fotocopias, entre otras, que tradicionalmente eran ejecutadas por sus auxiliares. De igual forma, en las fábricas y las compañías manufactureras ha crecido el número de subordinados que no solo operan la maquinaria, sino que la reparan, limpian su lugar de trabajo y deben estar disponibles para llevar a cabo otras tareas que les sean encomendadas, en caso de que la línea de producción no esté en función.

En virtud de esto es preciso que el sector patronal conozca el marco jurídico que hace viable que la plantilla laboral coadyuve en otras ocupaciones y las responsabilidades que adquiere ante los empleados multifuncionales. Por ello la *licenciada Mónica Schiaffino, socia y el licenciado Mario Yañez, asociado de la firma Littler México, SC*, a través de este artículo abordan algunos aspectos sobre el particular.

Previsión legal de la versatilidad laboral

Como parte de las reformas a la LFT publicadas en el DOF en noviembre de 2012 y que entraron en vigor el 10. de diciembre de 2012, se agregó el artículo 56-B que a la letra señala:

“Artículo 56 Bis.- Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador”.

El objeto de dicha disposición legal, de acuerdo con la exposición de motivos de las enmiendas a la LFT, es:

“impulsar la multihabilidad de los trabajadores, a efecto de que se involucren en otras actividades de su entorno laboral, lo cual permite su desarrollo y capacitación.”



Lic. Mónica Schiaffino

Socia de la firma
Littler México, SC

Los patrones no tienen la facultad de exigir arbitrariamente a los colaboradores que cumplan cualquier actividad

Esto generó la posibilidad de que en los contratos individuales de trabajo se agregue una descripción de las acciones que concretarán los prestadores de servicios previendo cualquier otra adicional a las acordadas previamente.

No obstante las organizaciones deben tomar en cuenta que *esta posibilidad no es ilimitada, por lo que los patrones no tienen la facultad de exigir arbitrariamente a los colaboradores que cumplan cualquier actividad.*

Restricción respecto de las tareas diversas

Las empresas para emitir la orden de efectuar las labores adicionales deben considerar que estas:

- estén relacionadas con las establecidas en el contrato de trabajo
- corresponda a las realizadas habitualmente por el subordinado, y
- se pacte la compensación salarial que corresponda

Por lo que se refiere al pago de aquellas funciones adicionales, en la práctica los contratos individuales o colectivos de trabajo no hacen mención a la hipótesis respecto del pago a los empleados de una compensación adicional, lo que puede dar lugar a una contingencia para las negociaciones.

Como se señaló, la LFT establece en su dispositivo 56-Bis: “podrá pactar la compensación salarial”; en este sentido el término “podrá”

Tips para la contratación de elementos multihabilidades

Las compañías que deseen adoptar esta cultura necesitan:

- determinar los equipos existentes en la organización con mayor peso para llegar a los resultados. Es preciso medir si se colocan más empleados o se trabaja en un plan de rotaciones con el colaborador para no saturarlo, y
- delegar las tareas en muchos trabajadores, no uno solo, ya que esto generará equipos multifuncionales que asuman el desarrollo de un reto o de su falta de acciones

Fuente: Expansion.mx

Crítica a la regulación del pago de las actividades conexas

Derivado del dispositivo 56 Bis de la LFT surge una previsión inexacta respecto a si es potestativo para los patrones compensar estas labores, a saber:

Salario por las tareas principales o permanentes



Debe ser remunerador

Es decir es:

- proporcional a la cantidad y la calidad del trabajo, y
- no inferior al mínimo



El trabajo es decente

Porque se garantiza a los trabajadores un salario remunerador, lo que les permite satisfacer sus necesidades y las de sus familias

SI ESTO SE CUMPLE

Retribución por labores complementarias



“Puede” pagarse una compensación

¿Qué son las acciones complementarias?

Las relacionadas permanente y directamente con las que están pactadas en los contratos individuales o colectivos de trabajo o las que habitualmente realiza el subordinado. Por ejemplo:

- personal de limpieza si se les requiere ayuda para descargar materiales, o
- los meseros en restaurante cuando se les pide efectuar aseo

La LFT alude a que la retribución de estas tareas es potestativa, lo cual es erróneo pues para cumplir con lo que implica el trabajo decente, la LFT debió señalar que el pago del salario en esas circunstancias tiene que ser una obligación; además de que todo servicio prestado debe cubrirse con un salario



Esto se confirma con un criterio judicial que explica que el dispositivo 56 Bis al disponer “podrán” recibir la contraprestación no implica que el patrón elija pagarla o no sino que es un deber a su cargo. En tanto que para el trabajador sí es potestativo llevar a cabo las funciones incrementadas¹

¹ Se refiere al criterio de rubro: TRABAJOS COMPLEMENTARIOS O CONEXOS. EL ARTÍCULO 56 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VULNERA LA SEGURIDAD LABORAL NI EL DERECHO AL SALARIO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012, publicado en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 7, Tomo I, p. 536, Materia Constitucional, Tesis 2a./J. 49/2014 (10a.) , Jurisprudencia, Registro 2006608, junio de 2014

hace viable que exista o no dicha compensación adicional.

No obstante y atendiendo al principio contemplado en el numeral 18 de la LFT, el cual que reza que en caso de duda se aplicará la interpretación más favorable para el trabajador, es factible inferir que el subordinado debe ser remunerado por tales actividades complementarias.

Es de considerar que aun y cuando la disposición legal de referencia no es afortunada al generar interpretaciones diversas y algunas dudas; desde nuestra óptica, se considera que el trabajador está obligado a llevar a cabo las labores conexas que se relacionen con su quehacer principal, en tanto que el centro de labores tiene el deber de compensar tales actividades con el pago del salario únicamente. Sin embargo es altamente recomendable incluir en los contratos de trabajo una cláusula que contemple la obligación del personal

para ejecutar las actividades conexas o complementarias además de indicar que estas se encuentran ya compensadas con las percepciones pactadas.

Conclusión

Las compañías deben observar que cuando los colaboradores ejercen más faenas de trabajo vinculadas con lo que ordinariamente desarrollan, el salario ya pactado puede incluir la compensación por dichas actividades; pero también deben motivarlos a lograr los objetivos corporativos para mantener la productividad. 



Lic. Mario Yañez
Asociado de la firma
Little México, SC

Es factible inferir que el colaborador debe ser remunerado por tales actividades complementarias

Consulta el Aviso de Privacidad de Datos en la siguiente dirección:
<https://idconline.mx/politica-de-privacidad>

IDC, Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral, se publica quincenalmente y encierra en su contenido información Fiscal, Laboral, Seguridad Social, Jurídico-Corporativa y de Comercio Exterior. Suscripción anual: \$4,390.00 pesos (23 números). Ejemplar suelto: \$175.00 pesos. Impreso en: SPI Servicios Profesionales de Impresión. Dirección: Mimosas 31, Col. Sta. María Insurgentes C.P. 06430

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción parcial o total incluyendo cualquier medio electrónico o magnético. Derechos reservados © Gooseflesh Servicios, S de R.L. de C.V., Rosaleda 29, Col. Lomas Altas, CP 11950, CDMX, Delegación Miguel Hidalgo, Copyright 1993. Autorizada como Publicación Periódica por SEPOMEX, Permiso No. PP09-0200 características 316251816. Certificado de Licitud de Título No. 3044 y de contenido No. 1942 expedidos por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas con fecha 17 de octubre de 1986. Número de reserva al Título otorgado por la Dirección General del Derecho de Autor No. 641- 86. No. ISSN 1870-1280.

IDC, Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral, es una publicación y marca registrada