

Reforma Laboral

Raúl Torres Jiménez

02/jul/2019



**Esp. Raúl
Torres Jiménez**

- ✓ Licenciado en Derecho, Especialista en Derecho Empresarial y Derecho Administrativo, Maestro en Derecho, todas por la UNAM.
- ✓ Subrepresentante de Grupos Especializados en la CANACO CDMX
- ✓ Consultor y Capacitador Certificado ante CONOCER
- ✓ Representante Jurídico en la Federación Mexicana de Nippon Kempo, A.C., adscrita a Codeme y Conade. (Sistema Deportivo Nacional)
- ✓ Dictaminador en la Incubadora de Negocios de CANACO CDMX
- ✓ Mentor empresario acreditado por INADEM
- ✓ Escritor en la Revista CONSULTORÍA.
- ✓ Catedrático en la Licenciatura y en el Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM. Catedrático por Oposición en la asignatura de Derecho Procesal Administrativo en la Facultad de Derecho de la UNAM. Catedrático en la Licenciatura de Comercio Internacional de la UAEM, Campus NEZA
- ✓ Co-Conductor del Programa de Radio Gódinez 4.0 de la Facultad de Derecho de la UNAM
- ✓ Dictaminador de proyectos federales para las Organizaciones de la Sociedad Civil en Indesol y consultor, conferenciante y expositor en materias administrativas y empresariales.
- ✓ Ex Jefe de lo Contencioso Administrativo y de Procedimental y Amparos en la Delegación Benito Juárez
- ✓ Ex-Coordinador del Área de Servicios Profesionales en CANACO CDMX
- ✓ Ex-Director del Grupo Especializado de Consultores y Capacitadores en la Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México (Canaco).


Reformas Recientes LFT



DOF: 30/nov/2012



DOF: 12/jun/2015
[Trabajo de Menores]



DOF: 22/jun/2018
[Declaración de Ausencia
de Personas]



DOF: 01/may/2019
DOF: 04/jun/2019
[Licencia en caso de
Cáncer]
DOF: ????? [Teletrabajo]

OBJETIVOS

1. Impulsar la creación de empleo
2. Reducir la informalidad laboral
3. Elevar la productividad laboral
4. Brindar mayor certeza jurídica
5. Promover la transparencia y rendición de cuentas en el ámbito sindical

MEDIDAS DE POLÍTICA LABORAL

(REFORMA A LA LFT EN 2012)

- a) Incorporación de la definición de Trabajo decente (art. 2)
- b) Régimen de subcontratación (art. 15-A.).
- c) Contratos por temporada, periodos de prueba y capacitación (art. 35, arts. 39-A al 39-F).
- d) Fijación de un máximo de 12 meses a los salarios vencidos, en caso de litigio por rescisión de contrato (art. 48).
- e) Especificaciones en torno al salario pagado por unidad de tiempo (art. 83).
- f) Creación de la Comisión Nacional de Productividad (arts. 153-A al 153-V).
- g) Regulación sobre los derechos de los trabajadores domésticos (art. 333, art. 336).
- h) Otras medidas regulatorias que atienden las relaciones laborales: sanciones por contratar a menores (art. 22 Bis), nuevas causas de rescisión de contrato (art. 47), ampliación de derechos de las madres trabajadoras (art. 170), mejora en las condiciones laborales de los trabajadores del campo (arts. 279 al 283), regulaciones en torno a trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México que trabajan en el exterior (arts. 28A-28B), entre otras.

Principales objetivos y medidas de la reforma laboral de 2012



Mayores empleos y en condiciones de trabajo más dignas.



Establece nuevas modalidades de contratación: a prueba y de capacitación inicial.



Protección a la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores.



Mayor protección a los trabajadores en situaciones como: acoso, hostigamiento, embarazo, lactancia, paternidad, discapacidad, trabajo de menores, trabajadores domésticos, del campo y en minas de carbón.



Se regula la subcontratación u outsourcing.



Se modifica el cálculo de los salarios vencidos por despido injustificado.



Se crea el Comité Nacional de Productividad.



Se suprime la figura del “escalafón ciego” conforme a la cual era el trabajador más antiguo y no el más capacitado y/o productivo quien debía ocupar las plazas vacantes.



Se suprime la cláusula de exclusión, para evitar que un trabajador que deje de pertenecer a un sindicato pierda su empleo por esa causa.



Voto libre y secreto en las elecciones de las directivas sindicales; derecho del trabajador sindicalizado a exigir rendición de cuentas.



Es información pública lo relacionado con registros sindicales y contratos colectivos de trabajo.



Es delito el trabajo infantil fuera del círculo familiar.



Se establece el servicio profesional de carrera en las juntas de conciliación y arbitraje; se crea un nuevo procedimiento más expedito para los juicios en materia de seguridad social.

Reforma 2012

Establecer la afiliación obligatoria de los patrones al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores



Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[DOF: 13/11/2014]

- Tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de:
 - Contar con las condiciones que permitan prevenir Riesgos,
 - Garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud,
 - Con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo



Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

[DOF: 17/06/2014]

- Tiene por objeto reglamentar la Ley Federal del Trabajo, en relación con el procedimiento para promover y vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y la aplicación de sanciones por violaciones a la misma en los centros de trabajo.
- Su aplicación corresponde tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como a las autoridades de las entidades federativas en el ámbito de sus respectivas competencias.

T-MEC

[Capítulo 23. Laboral]

Artículo 23.1: Definiciones Para los efectos de este Capítulo:

- Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo significa la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998);
- Leyes laborales significa leyes y regulaciones, o disposiciones de las leyes y regulaciones, de una Parte que están directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:
 - (a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
 - (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - (c) la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores;
 - (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
 - (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo





NMX-R-025-SCFI-2015

¿QUÉ ES LA NMX-R-025-SCFI-2015?

La **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación** es una certificación voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores.

Pueden obtenerla organizaciones del sector público, privado y social, de cualquier tamaño y giro, que se encuentren ubicadas en la República Mexicana, en todo momento del año.

Algunos ejemplos de las prácticas que incluye la norma son:

- Procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal, con igualdad de oportunidades.
- Medición del clima laboral.
- Igualdad salarial y de prestaciones.
- Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- Salas de lactancia.
- Flexibilización de horarios de trabajo.
- Licencias de paternidad.
- Medidas para apoyar necesidades de cuidado que contemplen la diversidad de familias y hogares.
- Accesibilidad de espacios físicos.
- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral.

Para certificarse, los centros de trabajo deben ser auditados en el cumplimiento de los requisitos por un organismo de certificación acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación A. C.

Normas Secundarias

Factores

Demanda – carga de trabajo
Control sobre el trabajo
Liderazgo en el trabajo
Apoyo social
Entorno organizacional
Violencia Laboral

Consecuencias

Estrés Laboral
Burnout
Mobbing
Problemas en la organización

Efectos

Trastornos de ansiedad
Trastornos no orgánicos del sueño vigilia
Trastornos de estrés grave y de adaptación
Estrés posttraumático

NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-
Identificación, análisis y prevención.

[DOF: 23/10/2018]

Reforma Laboral 2019, las nuevas reglas del juego

A photograph of a meeting table with people writing in notebooks, a tablet, and coffee cups. The scene is set in a professional environment, likely a meeting or a collaborative workspace. The table is dark wood, and the lighting is warm and focused on the work area. The background is slightly blurred, emphasizing the foreground activity.

El nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral será un organismo público descentralizado del Gobierno Federal con diversas funciones.

Reforma Laboral 2019

- Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.
- Reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley.
- Garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.



- Se amplía el catálogo de aquellas estipulaciones que no producirán efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal que establezcan

Estos dos supuestos ahora serán valorados por los Tribunales.

- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- Un salario que no sea remunerador.
- Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social.
- Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

Contrato Laboral

- Se adiciona la designación de beneficiarios por parte del trabajador para el pago de los salarios y prestaciones devengadas no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia



Aviso de rescisión de la relación de trabajo

[Sin responsabilidad para el patrón]

- El aviso deberá entregarse
 - Personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien,
 - Comunicarlo al Tribunal competente,
 - Dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso
 - Deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.
- La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.



Con el fin de agilizar los Juicios, se introduce un catálogo de actuaciones notoriamente improcedentes tales como:

1. Ofrecer dádivas.
2. Alterar documentos firmados por trabajadores con un fin distinto para incorporar la renuncia.
3. Exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral.
4. Negar el acceso a un establecimiento o centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral, cuando éste solicite realizar una notificación o diligencia.
 - Asimismo, negarse a recibir los documentos relativos a la notificación ordenada por la autoridad laboral cuando se trate del domicilio de la razón social o de la persona física o moral buscada.

Recibos de pago

- Deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

- Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria.



Trabajadores del Hogar

- Se cambió el nombre de trabajadores domésticos a Trabajadores del Hogar, dejándose prácticamente iguales todo el tratamiento laboral de ellos.
- Se agregó que el patrón deberá de inscribirlos al Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes



Vida Sindical



1. Los trabajadores cuentan con garantías más amplias para ejercer sus derechos de libre afiliación.
2. La clasificación de tipos de sindicatos puede ser más amplia que la que viene en la ley.
3. El registro de sindicatos podrá cancelarse cuando existan actos de extorsión en contra de los patronos.
4. En cuanto al ejercicio del voto al interior de los sindicatos se indica que ahora es voto directo,

5. Se establece la representación proporcional en razón de género en la integración de las directivas sindicales.
6. Los sindicatos tienen capacidad para establecer mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados.
7. Los sindicatos pueden establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga.
8. Se amplían prohibiciones a los sindicatos como participar en esquemas de evasión fiscal, ejercer acciones de violencia, acoso u hostigamiento contra sus miembros, participar en actos de simulación, hacer constar consultas sin haberse efectuado; obstaculizar la participación de trabajadores en procedimientos de elección de sus directivas y cometer actos de extorsión ajenas al contrato colectivo de trabajo.

Se modifican autoridades del trabajo

- Continúan reconocidas:
 - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
 - Secretaría de Hacienda y Crédito Público
 - Secretaría de Educación Pública;
 - Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
 - Procuraduría de la Defensa del Trabajo
 - Servicio Nacional de Empleo;
 - Inspección del Trabajo;
 - Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y la
 - Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- Se adicionó [o modificó]
 - Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
 - Centros de Conciliación en materia local;
 - Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y los Tribunales de las Entidades Federativas.



ELEMENTOS CLAVE PARA
**TRANSFORMAR EL MUNDO
DEL TRABAJO**

CREACIÓN DEL **CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL**



Se promoverá la imparcialidad y la libertad sindical a través del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

- Realizar en materia federal la función conciliadora. (Procedimiento de la conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los Tribunales).
- Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procesos administrativos relacionados.
- Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional, incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.



STPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

Tiempos de implementación

1 de mayo 2019.
Decreto publicado en el DOF.

2 años, mayo 2021.
El CFCRL iniciará sus funciones en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo.



2 de mayo.
Entrada en vigor de la Reforma Laboral.

45 días.
La STPS emitirá lineamientos de operación y convocatoria para la primera sesión del Consejo de Coordinación para la implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.

90 días.
Expedición del Protocolo para efectuar la verificación de la consulta a los trabajadores de los contratos colectivos vigentes.

180 días. El Congreso de la Unión expedirá la Ley Orgánica del CFCRL.

1 año, mayo 2020.
Plazo máximo para adecuar los procedimientos de consulta para la aprobación del contenido del contrato colectivo inicial o de revisión.

3 años, mayo 2022.
Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán sus actividades.

4 años, mayo 2023.
Delegaciones u oficinas regionales del CFCRL iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación. Iniciarán actividades los Tribunales Federales.



En Resumen...

Lo que viene...

Capítulo XII Bis Teletrabajo

Artículo 330-A. Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y empleador.

Para fines de esta ley, el teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador.



11 de abril de 2019

*Muchas
Gracias!*



Grupo Especializado de
Consultores y
Capacitadores

Lic. Esp. Raúl Torres Jiménez

raultorj81@gmail.com



Cel. 044(55).2272.0909



Ra Tj

Blindaje Corporativo y
Bienestar Jurídico