



REFORMA LABORAL 2019

Sheraton Maria Isabel Hotel & Towers

Mayo 31, 2019 CDMX



PROGRAMA

➤ 10:30 – 11:30 Alfonso Rodríguez-Arana
Cambios en las Relaciones Individuales de Trabajo.

- Nulidad de la simulación.
- Efectos del aviso de despido y de la falta del mismo
- Nuevo procedimiento para negarse a reinstalar a un trabajador.
- Trabajadores del hogar.
- Nuevas obligaciones y derechos.

Nulidad de la Simulación

Lo nuevo:

- Se introducen nuevas disposiciones en relación a que cualquier estipulación donde se simule una relación laboral para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales o sociales o bien se registre a un trabajador con un salario menor al que realmente percibe, no producirán efecto legal alguno.
- El nuevo artículo 390 bis incorporado a la reforma establece que “el hecho de que el centro de trabajo opere de manera informal o bajo esquemas de simulación no afectará a los trabajadores en el ejercicio de su libertad de negociación colectiva y la defensa de sus intereses”, lo cual pudiere originar conflictos colectivos inesperados para aquellas empresas que operando bajo el esquema de subcontratación, pudieren encuadrar en una “simulación:”

Acciones a tomar:

- Habrá que revisar los casos de honorarios, comisionistas independientes, asimilados a salarios, prestadores independientes de servicios, etc., ya que no surtirá efecto legal alguno dicha contratación, si a juicio de la autoridad existe una simulación respecto de una verdadera relación de trabajo.
- Esta disposición también abre la puerta para cuestionar esquemas de subcontratación, en los cuales pudiere simularse una relación laboral, con una empresa que no tiene en realidad el carácter de patrón desde el punto de vista formal y de aquellas que pagan salario o beneficios a través de sindicatos, a fin de aparentar el pago de las contraprestaciones con un salario que en realidad es menor al que debiere reportarse.
- Este punto es muy delicado, ya que pudiere dar cabida a que empresas que careciendo de personal propio, el mismo fuere suministrado por un tercero, pudiere ser objeto de emplazamiento a huelga por firma de un contrato colectivo de trabajo, si se argumenta y se prueba, que dicha estructura se basa en un esquema de simulación de la figura de patrón, por lo que habrá que evaluar la conveniencia o no de “proteger” a dicha empresa sin trabajadores, mediante un contrato de protección para aminorar el riesgo.

Efectos del aviso de despido y de la falta del mismo

Lo nuevo:

- Se modificó el artículo 47 respecto al aviso de rescisión al establecer que 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. Anteriormente decía que por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia la nulidad del despido.

Acciones a tomar:

- Derivada de esta reforma ahora la falta de la entrega del aviso de rescisión al trabajador o en su caso a la Junta o en su momento al Tribunal, solo crea la presunción, la cual puede ser desvirtuada con prueba en contrario por parte del patrón, sin embargo esta modificación administrada con la que se efectuó al diverso artículo 784, nos pone a los abogados que defendemos patrones, en un serio aprieto ya que ahora deberemos probar nosotros que no existió el despido, lo que hará irrelevante la oferta de trabajo con el fin de revertir la carga probatoria al trabajador y hacer que este tuviera como en el pasado, la carga probatoria de su despido, cuando dicha oferta era considerada de buena fe.
- Este tema en particular nos causa mucha preocupación a los abogados de empresa, como seguramente se verá en la mesa redonda, o en la exposición posterior sobre el nuevo procedimiento en los juicios individuales de trabajo.

Nuevo procedimiento para negarse a reinstalar a un trabajador.

Lo nuevo:

- Se incorpora en el artículo 49 un nuevo procedimiento para que el patrón se pueda negar a reinstalar a un trabajador, (solo en los casos contemplados por dicho artículo), mediante el pago de la indemnización prevista por el artículo 50, acudiendo al Tribunal para depositar la indemnización.
- Para tal efecto el patrón aportará al Tribunal la información relacionada con el nombre y domicilio del trabajador, para que se le notifique dicho procedimiento paraprocesal, debiendo manifestar bajo protesta de decir verdad que en el caso se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en el artículo 49 a fin de que con el escrito de cuenta y desglose del monto de la indemnización el Tribunal corra traslado al trabajador para su conocimiento.
- Si el trabajador no está de acuerdo con la procedencia o los términos de la indemnización, el trabajador tendrá a salvo sus derechos para demandar por la vía jurisdiccional la acción que corresponda; en caso de que en el juicio se resuelva que el trabajador no se encuentra en ninguna de las hipótesis de este artículo, el depósito de la indemnización no surtirá efecto alguno y el Tribunal dispondrá del dinero depositado para ejecutar su sentencia.
- Si en dicho juicio el Tribunal resuelve que se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en este artículo, pero el monto depositado es insuficiente para pagar la indemnización, el Tribunal condenará al patrón a pagar las diferencias e intereses correspondientes.

Acciones a tomar:

- Un avance importante ya que en el pasado los patrones podían negarse a reinstalar a un trabajador de los contemplados en los casos de excepción previstos por el artículo 49 de la ley, depositando el monto total de la indemnización, sin embargo dicha terminación surtía efectos como tal, hasta que la autoridad laboral declaraba procedente la insumisión al arbitraje por parte del patrón, al encuadrarse las hipótesis del multicitado artículo, lo que traía como consecuencia que hubiere que pagarse en adición al monto de la indemnización, los salarios caídos hasta que se efectuara la citada determinación de la autoridad.
- Derivado de dicha reforma ahora se podrá agotar el procedimiento para procesal previsto, sin la consecuencia que anteriormente se tenía, el cual se sugiere se haga mediante la asesoría y guía del abogado experto en la materia laboral.

Trabajadores del hogar.

Lo nuevo:

- Se les cambia la denominación de trabajadores domésticos a las de trabajadores del hogar y se establecen como nuevas obligaciones a cargo del patrón, las de guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra, cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar e inscribirlo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes.
- Posterior a la reforma del 1 de Mayo, la Cámara de diputados turno a la de Senadores una iniciativa, tendiente a regular y ampliar la protección de los trabajadores del hogar, la cual esta aun sin publicarse en el DOF, pero que pudiere darse en cualquier momento.

Acciones a tomar:

- Lo mas relevante de la reforma en cuanto a este tipo de personal, lo constituye la incorporación obligatoria al régimen del IMSS, actualmente existe un programa piloto para ello y se busca que en los próximos 18 meses quede funcionando dicha obligación , a si como la del entero de las cuotas respectivas al IMSS, no así al Infonavit.
- No conformes con la modificación a la ley de hace unos días, se sometió a aprobación un proyecto de reforma que ha quedado aprobado por ambas cámaras y esta en proceso de ser publicado por el ejecutivo, la versión del ultimo discutido en la cámara de Senadores se puede consultar en nuestro sitio : <https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/05/Trabajadores-del-Hogar-Iniciativa-Senadores.pdf>

Nuevas obligaciones y derechos

Lo nuevo:

- El contrato de trabajo, deberá contener la designación de los beneficiarios que haga el trabajador, para el pago de las prestaciones que le correspondan en caso de fallecimiento.
- En los casos de convenios celebrados sin la intervención de las autoridades, solo podrá reclamarse ante el tribunal, la nulidad de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto del convenio.

Acciones a tomar:

- El contrato de trabajo deberá contener la designación de los beneficiarios que haga el trabajador, para el pago de las prestaciones que le correspondan en caso de fallecimiento.
- Deberá ponerse especial cuidado en la redacción de los convenios que en su momento se lleguen a celebrar ante el tribunal, a fin de evitar que se pueda demandar la nulidad parcial o total de estos.

Nuevas obligaciones y derechos

Lo nuevo:

- Se sanciona con multa de 100 a 1000 UMAS a las partes o los abogados que:
 - Alteren algún documento firmado por el trabajador, con la finalidad de incorporar en el mismo la renuncia.
 - Exijan la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral.
 - Se conduzcan con falsedad en juicio, sobre hechos relacionados con el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo.
 - Negar el acceso al centro de trabajo o a recibir alguna documentación al Actuario o notificador de la autoridad laboral, para la práctica de una notificación o diligencia o exhibir cédulas fiscales o documentación oficial de otras razones sociales domiciliadas en el mismo sitio, a fin de evadir ser emplazado a la audiencia prejudicial o a juicio, o para el desahogo de una probanza.

Acciones a tomar:

- Deberán poner especial cuidado con estas nuevas disposiciones, tanto las partes en juicio como sus representantes y abogados ya que además de la sanción económica, pudiere generarse algún tipo de conducta que llegare a ser considerada constitutiva de delito.

Nuevas obligaciones y derechos

Lo nuevo:

- La validez de los recibos de pago de salario y prestaciones ahora contemplados en los CFDI de nomina:
- Deberán permitir al trabajador acceder a la información detallada de los conceptos y deducciones de dicho pago.
- Los recibos impresos de pago para ser validos, deberán contener firma autógrafa del trabajador, dichos recibos deberán ser entregados impresos al trabajador, cuando este así lo solicite, pero pueden ser sustituidos por los CFDI, en el caso de que en juicio se compruebe su autenticidad en el portal del SAT, salvo prueba en contrario.
- Los trabajadores podrán manifestar por escrito a los patrones su voluntad de que no se les aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla.

Acciones a tomar:

- Cerciorarse que en el contrato de trabajo se incorpore una clausula donde quede asentado un correo electrónico del trabajador, donde le serán enviados los CFDI de nomina, a fin de cumplir con las nuevas reglas laborales y fiscales que regulan la validez de dichos comprobantes y la legal deducción de tales gastos.
- Este es un tema delicado por las implicaciones que conlleva en la relación empresa-sindicato, ya que este ultimo requiere de una viabilidad económica para su operación. De cualquier forma el patrón deberá de cumplir con esta nueva disposición, ya que de no hacerlo, el trabajador puede demandar la rescisión del contrato, por reducción de salario, derivado de un descuento indebido de dicha cuota sindical.

Nuevas obligaciones y derechos

Lo nuevo:

- Cumplir con la obligación de descontar de los salarios y enterar al Fondo Nacional para el consumo de los trabajadores el monto de los abonos que correspondan, dándole prioridad al pago (orden de prelación) a este Instituto y posteriormente a las otras Instituciones.
- Cuando inicie actividades el Centro Federal de Conciliación y Registro laboral, el patrón deberá:
 - Entregar a sus trabajadores de manera gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión, dentro de los quince días siguientes a la fecha de su depósito ante dicho Centro.

Acciones a tomar:

- Se deberá cumplir con esta nueva y poco clara o justificada disposición, ya que de no llevarse a cabo el orden de prelación indicado, la empresa pudiere ser sancionada de 50 a 5000 UMAS.
- Para solventar el cumplimiento de esta obligación, el patrón podrá acreditarlo con la firma de recibido del trabajador.

Nuevas obligaciones y derechos

Lo nuevo:

- Los patrones deberán implementar en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como para erradicar el trabajo forzoso e infantil.
- Aunque no formo parte de la reforma a la LFT, ahora entro en vigor la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, que contempla los factores de riesgo psicosocial en el trabajo para el efecto de su identificación, análisis y prevención.

Acciones a tomar:

- Es necesario elaborar a la brevedad dicho protocolo, ya que el no llevarlo a cabo pudiere generar al patrón una multa de 50 a 5000 UMAS.
- Habrá que conocer e implementar las medidas necesarias para cumplir con esta nueva norma que pareciere que se volverá un dolor de cabeza para los encargados de R.H. y una carga adicional para los patrones.
- Si desea mayor información, consulte los siguientes links en nuestro sitio:
- <https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/05/NOM-035-Publicaci%C3%B3n-Diario-Oficial-de-la-Federaci%C3%B3n.pdf>
- <https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/05/NOM-035-IMSS-Factores-Consecuencias.pdf>
- <https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/05/Vigilancia-del-cumplimiento-de-la-normatividad-seguridad-en-el-trabajo.pdf>

Nuevas obligaciones y derechos

Lo nuevo:

- A partir de que entren en funciones los tribunales de trabajo podrán requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley.
- En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral.

- Estrés

Acciones a tomar:

- Derivado de los últimos cambios a la legislación y a los criterios dictados por nuestros máximos tribunales, es muy importante poner especial cuidado cuando concluya la relación laboral con alguna trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, ya que aunque no han entrado en funciones los Tribunales de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los propios Tribunales Colegiados, han establecido criterios muy estrictos en los temas de protección de grupos vulnerables.
- Derivado de estas nuevas disposiciones, es recomendable que todos los casos de terminación de relación laboral en los supuestos mencionados, se lleven a cabo ante la autoridad laboral competente y no internamente en las empresas, lo anterior, a fin de mitigar el riesgo de que pudiere ser invalidada dicha renuncia.

Nuevas obligaciones y derechos

Lo nuevo:

- Con el cambio de la responsabilidad de atender la impartición de justicia laboral del poder ejecutivo al poder judicial, existe la duda fundada de que hará la STPS respecto de esa función que dejara de desempeñar cuando las Juntas Federal de Conciliación desaparezcan, por lo que en lo personal vislumbro que dicha Secretaría muy probablemente fortalecerá sus funciones de inspección y vigilancia, endureciendo las visitas a las empresas, lo que exigirá que estas estén al corriente en el cumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley Federal del Trabajo, los reglamentos relacionados y las NOMs respectivas.

Acciones a tomar:

- Es recomendable que las empresas hagan un check up en su área de RH, a fin de ver si cumplen a cabalidad con tales normativas; el mantener la documentación administrativa laboral al día será algo muy importante, si se desea evitar sanciones que pudieren ser de hasta 5000 UMAs por cada violación y por cada trabajador en que se infrinja la norma.
- Para mayor información sobre los aspectos relacionados con las inspecciones que lleva a cabo la STPS a las empresas en materia de seguridad consulte los siguientes links en nuestro sitio:
- <https://legalmex.com/wp-content/uploads/2018/08/Reglamento-Federal-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.pdf>
- <https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/05/Vigilancia-del-cumplimiento-de-la-normatividad-seguridad-en-el-trabajo.pdf>



Notas: