

Alvaro J. Altamirano
ALTAMIRANO Y ESTUDILLO
Fundado en 1967
Homero 1425 - 1003
Colonia Polanco
CDMX 11540
Tel: 53954444
www.aesc.mx



TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL ESTADO DE CHIAPAS

“Nuevo Sistema de Justicia Laboral”

3 de marzo de 2020

ANTECEDENTES

- **Revolución Mexicana.** Trabajo: Arrendamiento en Derecho Civil.
- **Constitución de 1917. Artículo 123 apartado A.**
 - Derecho Laboral Tutelar y Protector / Derechos Mínimos.
 - Legislaciones Estatales.
- **Ley Federal del Trabajo de 1931.**
 - Legislación Federal
- **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963**
- **Ley Federal del Trabajo de 1970**
 - Salarios Mínimos y Reparto de Utilidades
- **Reforma Procesal de 1980**
 - Audiencia única de tres etapas: C-DE-OAP
 - Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene
- **Firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte 1992**
- **Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012**
 - Dos audiencias: C-DE / OAP
 - Contratos a Prueba, Capacitación Inicial y Temporada
 - Limite en Salarios Caídos
 - Se regula la subcontratación / *outsourcing*
 - ABOGADO para ejercer en la materia laboral o carta de pasante.

ANTECEDENTES

- **CONVENIO 98 de la OIT.**
 - El **20 DE SEPTIEMBRE DE 2018**, el senador Napoleón Gómez Urrutia, presentó al pleno del Senado la propuesta de ratificación y fue ratificado el convenio, por lo que entró en vigor **DOCE MESES** después de la fecha en la cual se registró ante la OIT dicha ratificación, que fue el **23 DE NOVIEMBRE DE 2018**, por lo que se convirtió el **24 DE NOVIEMBRE 2019** en ley aplicable en México.
- **USMCA / T-MEX. Capítulo 23 y Anexo 23-A.**
 - Capítulo laboral del **USMCA - *United States, Mexico, Canada Agreement*** ó **T-MEC – Tratado México, Estados Unidos, Canadá.**
 - Fue ratificado por el Senado en México el **19 DE JUNIO DE 2019** y por el Congreso de Estados Unidos el **19 DE DICIEMBRE DE 2019**
 - Únicamente falta la ratificación por parte del Parlamento de Canadá

COMPLIANCE LABORAL

- **RELACION LABORAL.-** Prestación de un trabajo personal **SUBORDINADO** mediante el pago de un salario. (art. 20 LFT)
Poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia.
- Se **PRESUME** la existencia de una relación de trabajo. (art. 21 LFT). *Simulación por contratos con prestadores de servicios por honorarios, asimilados a salarios, comisión mercantil, etc.*
- Existe la **PRESUNCION** de que lo afirmado en un juicio laboral por el trabajador es cierto, por lo que la empresa tiene la **CARGA DE LA PRUEBA** y la obligación de conservar ciertos **DOCUMENTOS** y acreditar las condiciones de trabajo (arts. 784 y 804 LFT). *Contrato individual de trabajo, controles de asistencia firmados por cada trabajador, recibos de pago de salarios y prestaciones como aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.*

RELACION DE TRABAJO

- Principio de **ESTABILIDAD EN EL EMPLEO** en México vs **EMPLOYMENT AT WILL** en los Estados Unidos sin el pago de liquidación.
- Relaciones de trabajo para **OBRA O TIEMPO DETERMINADO O POR TIEMPO INDETERMINADO**. Si no se especifica la obra o tiempo determinado, la relación será por tiempo indeterminado. La obra o tiempo determinado se determina cuando lo exija la naturaleza del trabajo o cuando se sustituya temporalmente a otro trabajador. (arts. 35, 36 y 37 LFT).
La Empresa tiene la obligación de acreditar el tipo de contrato, así como la terminación de la obra o del término.
- **CONTRATO A PRUEBA**, en **CAPACITACION INICIAL** o por **TEMPORADA** (Reforma LFT 2012).

Acuerdo TPP y estudio del CIDE

- Derivado de las negociaciones para la firma del **Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP)**, el entonces Presidente Enrique Peña Nieto solicitó al **Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE)** realizar un estudio para mejorar la **JUSTICIA COTIDIANA** y el **CIDE** entregó sus resultados en **ABRIL DE 2015**.
- El CIDE planteó 20 propuestas y la Consejería Jurídica de la Presidencia organizó **9 MESAS** de discusión en los llamados **DIALOGOS POR LA JUSTICIA COTIDIANA** y tuve el honor de participar en representación del sector empresarial en la mesa 2 sobre Justicia Laboral, en **17 REUNIONES DE TRABAJO** llevadas a cabo en Palacio Nacional.
- **RECOMENDACIONES:**
 - 11. Crear nuevos procedimientos de conciliación en materia laboral.
 - 18. Revisar la estructura tripartita de las Juntas y su incorporación a los poderes judiciales.

Reforma Constitucional

- En relación con el tema laboral, se presentó un **PROYECTO DE REFORMA A NUESTRA CONSTITUCION**, que fue aprobado por unanimidad en la Cámara de Senadores y también en la Cámara de Diputados y posteriormente aprobado por la mayoría de las legislaturas de los Estados, por lo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día **24 DE FEBRERO DE 2017** y establecía en el segundo artículo transitorio **UN AÑO** para que se reformara la Ley Federal del Trabajo.
 - Juicio de Amparo de la Barra Mexicana de Abogados por inactividad legislativa

EXPOSICION DE MOTIVOS

- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con más de 100 años la del Estado de México y más de 90 años la de la Ciudad de México, quedaron desfasadas frente a las expectativas y necesidades de la sociedad.
- Una justicia laboral efectiva, pronta y expedita dará certeza jurídica a trabajadores y empleadores, **elevando la productividad y competitividad económica.**

Ratificación del CONVENIO 98 de la Organización Internacional del Trabajo

- El **1° DE JULIO DE 1949**, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el **CONVENIO 98**, sobre el **DERECHO A LA LIBRE SINDICALIZACION Y NEGOCIACION COLECTIVA**.
- En México, dicho convenio fue firmado por el ejecutivo y presentado a consideración del Senado por primera vez en **DICIEMBRE DE 1956**, y se planteó en principio ratificarlo con una reserva, toda vez que entraba en contradicción con la cláusula de exclusión, contenida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que obligaba a los patrones a separar del empleo a los trabajadores que fueran expulsados del sindicato o quisieran afiliarse a otro.

Ratificación del CONVENIO 98 de la Organización Internacional del Trabajo

- En virtud de que la OIT no permite realizar reserva a sus convenios, entonces rechazó la propuesta del gobierno mexicano, por lo que el **CONVENIO QUEDO SIN RATIFICAR EN LOS SIGUIENTES 62 AÑOS**, no obstante que era una de las demandas más importantes del sindicalismo independiente de nuestro país, porque significa la libertad para afiliarse al organismo gremial que los trabajadores consideren idóneo y también el poder negociar colectivamente sus condiciones de trabajo.
- Durante la sesión del día jueves **20 DE SEPTIEMBRE DE 2018**, el senador Napoleón Gómez Urrutia, presentó nuevamente al pleno del Senado la propuesta de ratificación y por una mayoría de 78 votos fue ratificado el convenio, por lo que entrará en vigor **DOCE MESES** después de la fecha en la cual se registró ante la OIT dicha ratificación, que fue el **23 DE NOVIEMBRE DE 2018**, por lo que se convertirá el **24 DE NOVIEMBRE 2019** en ley aplicable en México.

Ratificación del CONVENIO 98 de la Organización Internacional del Trabajo

- Por lo establecido en el contenido completo del CONVENIO 98, **LOS TRABAJADORES DEBERAN TENER EN NUESTRO PAIS UNA COMPLETA LIBERTAD PARA ADHERIRSE O NO A UN SINDICATO Y NO PODRA SER CONDICION PARA SU CONTRATACION O PERMANENCIA EN EL TRABAJO EL ESTAR AFILIADO A DETERMINADO SINDICATO.**
- Asimismo, los empleadores no deberán organizar o tener cualquier injerencia en los sindicatos, en sus decisiones, actividades o cuotas.

USMCA / T-MEC

- **Capítulo 23 y Anexo 23-A. Laboral**
- El capítulo laboral del *United States, Mexico, Canada Agreement* (USMCA) ó T-MEC es una innovación con respecto al Tratado de Libre Comercio de América del Norte.
- Busca, entre otras cosas, reafirmar y promover la inclusión de los derechos laborales fundamentales en las legislaciones laborales de los tres países firmantes, establecer una mecánica de cooperación entre los tres países para lograr el ejercicio efectivo de estos derechos, fomentar el diálogo para la resolución de diferencias que puedan derivarse de dichas acciones y promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral.

USMCA / T-MEC

- En el **Capítulo 23 del T-MEC** se determina que por lo establecido en el contenido completo del Convenio 98 de la OIT, los trabajadores deberán tener en nuestro país una **completa libertad para adherirse o no a un sindicato y no podrá ser condición para su contratación o permanencia en el trabajo el estar afiliado a determinado sindicato.**
- Asimismo, **los empleadores no deberán organizar o tener cualquier injerencia en los sindicatos, en sus decisiones, actividades o cuotas** y en consecuencia, se deberá adecuar en la Ley Federal del Trabajo el artículo 395 y cualquier referencia al mismo establecida en los Contratos Colectivos de Trabajo.
- Se promoverá el **compliance laboral**, entendido como el cumplimiento ético y responsable de las normas del trabajo, mediante el reforzamiento de inspecciones de trabajo.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- REFORMA 1° DE MAYO DE 2019. Los cambios a la Ley Federal del Trabajo que se publicaron están totalmente alineados con las disposiciones del Convenio 98 de la OIT, así como las del Capítulo 23 y Anexo 23-A del USMCA / T-MEC.

2.- SIMULACIÓN. Se integran expresamente nuevas disposiciones tendientes a la protección de los derechos del trabajador al considerarse 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.**

- Honorarios, Honorarios Asimilados a Salarios, Comisión Mercantil, Subcontratación, etc.
- Convenio IMSS-STPS-SAT-UIF y CFDI de los trabajadores
- Subcontratación. Parlamento Abierto Senadores y Diputados
- Outsourcing Legal, Ilegal e Insourcing

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.- BENEFICIARIOS. Se establece la obligación de **que el trabajador designe en el Contrato Individual de Trabajo** el nombre de sus **beneficiarios** para el pago de prestaciones en caso de fallecimiento, con lo que se busca agilizar el trámite de dicho procedimiento especial.

4.- AMBIENTE LIBRE DE DISCRIMINACION Y VIOLENCIA. Los empleadores deberán implementar en acuerdo con los trabajadores, un **Protocolo para Prevenir la Discriminación por Género y atención de casos de violencia y acoso sexual**, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

- NOM 035. **Factores de riesgo Psicosocial en el Trabajo**
- Movimiento feminista “el nueve no me muevo” (falta injustificada, permiso sin goce de sueldo, día a cuenta de vacaciones y permiso con goce de sueldo)

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.- RECIBOS DE PAGO. Se establece que los recibos de pago de salarios y prestaciones contenidos en **comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos y firmados de forma autógrafa**, cuyo contenido hará **prueba plena en juicio** en caso de controversia, si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria. Esto representa un importante avance por el reconocimiento de nuevas tecnologías como pruebas electrónicas y simplificación.

- Controles de asistencia electrónicos, digitales, iris, etc.

6.- DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL. Se establece la **posibilidad de que el trabajador manifieste por escrito su voluntad de que no se le aplique y descuente la cuota sindical**, en cuyo caso el empleador no podrá descontarla.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

7.- TRABAJADORES DEL HOGAR. Dentro de las obligaciones que deben cumplir los empleadores, se establecen expresamente 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.

- Jurisprudencia de la SCJN sobre la Ley del IMSS

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

8.- AVISO DE RESCISIÓN. La reforma integra modificaciones a los efectos que trae consigo el aviso de rescisión, pues la falta de este ya no determina automáticamente la separación injustificada del empleo, sino que ahora se trata de una presunción que puede revertirse si existe prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

9.- OFRECIMIENTO DE TRABAJO. Se consigna una modificación trascendental para los casos en que el empleador tiene la carga de la prueba, siendo así que se estableció que en caso de negar el despido y realizar el ofrecimiento del empleo al trabajador, ello no eximirá al empleador de probar su dicho, por lo que técnicamente estamos en presencia de una obligación que establece al empleador la carga de probar un hecho negativo.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

10.- ELIMINACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y CREACIÓN DE TRIBUNALES LABORALES. A partir de la reforma constitucional de 2017, se ordena la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto en el ámbito federal como local. Siendo así que los conflictos de naturaleza laboral pasan a ser competencia del Poder Judicial Federal y de los Poderes Judiciales Locales, por lo que se crearán Tribunales Laborales Federales y Locales para tal fin.

11.-CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. Será un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la Ciudad de México y contará con oficinas regionales. Será competente para substanciar el procedimiento de conciliación prejudicial y además, será competente para operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

12.- CENTROS DE CONCILIACIÓN DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y DE LA CIUDAD DE MÉXICO. Estarán encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, se constituirán como Organismos Públicos Descentralizados de la respectiva Entidad Federativa de que se trate, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario.

13.- DEMOCRACIA SINDICAL. Se establece que los procedimientos de elección de las directivas sindicales deberán salvaguardar el pleno ejercicio del **voto personal, libre, directo y secreto** de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género. Así también se hace mención de que el periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, mismo que tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

14.- REGISTRO DE SINDICATOS. Los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y dicho Centro hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los registros de los sindicatos. **Dicho registro podrá ser cancelado por vía judicial cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los empleadores,** exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo.

15.- CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD. La demostración del apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo, por lo que todo sindicato que solicite la celebración de un contrato colectivo de trabajo, deberá contar con el **voto de al menos 30% de los trabajadores** (para evitar extorsión).

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

16.- REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a una consulta con la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, conforme al procedimiento de consulta fijado en la Ley y entregando una copia del CCT.

- Para evitar “Contratos Colectivos de Protección”
- “Protocolo para la legitimación de CCT existentes”

17.- CONVENIOS. En caso de realizarse un convenio sin intervención de las autoridades, tendrá validez plena, salvo que exista renuncia de derechos. Los convenios deberán realizarse por escrito y ratificarse ante el Centro Federal de Conciliación y ante los Centros de Conciliación Locales cuando todavía no exista un conflicto judicial, pues de existir éste, se ratificarán ante el Tribunal Laboral Federal o Local correspondiente.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

18.- PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN. Antes de acudir a los **Tribunales**, los trabajadores y empleadores **deberán asistir al Centro de Conciliación** correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con **excepción** de aquellos casos relacionados con **discriminación, embarazo, designación de beneficiarios por muerte, prestaciones de seguridad social, libertad sindical, trabajo forzoso, trabajo infantil, titularidad de contratos colectivos de trabajo e impugnación de estatutos sindicales.**

- Se fija un **límite temporal al procedimiento conciliatorio**, pues **no podrá exceder de 45 días naturales.**

- La **PRESCRIPCIÓN de 2 meses** para que el trabajador pueda demandar la reinstalación en su trabajo o la indemnización en caso de un despido, se suspende durante el procedimiento de conciliación.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- El **procedimiento conciliatorio** da comienzo con la solicitud que se presenta ante el Centro correspondiente y una vez recibida, dicha autoridad señalará fecha de audiencia conciliatoria dentro de los 15 días siguientes. El citatorio debe notificarse al empleador con al menos 5 días previos a la audiencia, apercibido de recibir una multa por no comparecer y de tenersele como inconforme de cualquier arreglo conciliatorio.
- El trabajador deberá acudir personalmente a la audiencia sin que sea necesario que asista acompañado de un abogado por tratarse de un procedimiento prejudicial. **El empleador puede acudir personalmente o por conducto de su apoderado con facultades para obligarse.**

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

19.- PROCEDIMIENTO JUDICIAL. La etapa judicial será regida por los Tribunales Laborales, mismos que también serán de competencia federal y local, según corresponda. Los Tribunales estarán a cargo de un juez y contarán con secretarios, funcionarios y empleados determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local, según corresponda.

- **Las audiencias serán públicas y serán presididas íntegramente por el juez;** de incumplirse esta condición, las actuaciones respectivas serán **nulas** de pleno derecho.
- Las partes y los terceros que intervengan en el desarrollo de las audiencias deberán rendir previamente protesta de que se conducirán con verdad. Todas las intervenciones de quienes participen en ellas serán en **forma oral**.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- El **juez** recibirá por sí mismo las declaraciones y **presidirá todos los actos de prueba**; ordenará la práctica de las pruebas, dirigirá el debate y moderará la discusión.
- El **juez podrá interrogar libremente a las partes** y a todos aquellos que intervengan en el juicio sobre los hechos y circunstancias que sean conducentes para averiguar la verdad.
- Tratándose de la **prueba confesional**, las preguntas y/o posiciones se formularán de **forma oral** en el momento de la audiencia mediante **interrogatorio abierto**.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- En la **prueba testimonial** se reduce el número de testigos que pueden ser presentados a juicio de cinco a un máximo de **tres testigos por cada hecho controvertido** que se pretenda probar.
- Por lo que respecta a la **prueba pericial**, **desaparece el perito tercero en discordia**, toda vez que las partes ya no podrán presentar a su perito, siendo el Tribunal quien deberá designar a un “perito oficial”.
- Las resoluciones que pongan fin al procedimiento judicial ya no serán laudos, sino sentencias, mismas que no admitirán recurso alguno (salvo el juicio de amparo porque no existe apelación).

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

a) ETAPA ESCRITA

- La demanda se deberá presentar por escrito, integrando las pruebas que el actor pretende rendir en juicio y expresando los hechos a demostrar. También se debe anexar la **constancia de que se agotó** previamente el procedimiento de **conciliación**.
- Dentro de los **5 días siguientes** a la admisión de la demanda, se emplazará al demandado, entregándole copia de la demanda y de las pruebas ofrecidas para que dé **contestación** por escrito dentro de los **15 días siguientes**, debiendo anexar los documentos necesarios para acreditar su personalidad. En la contestación de la demanda también deberán ofrecerse pruebas y objetarse las ofrecidas por la actora.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

a) ETAPA ESCRITA

- El tribunal correrá traslado a la parte actora para que dentro de **8 días** objete las pruebas de la demandada y formule su réplica.
- Si el empleador ofrece el trabajo, el trabajador deberá pronunciarse al respecto en su réplica. Se darán finalmente **5 y 3 días** para contrarréplicas de las partes.
- **Notificaciones** pueden ser **por vía electrónica al buzón electrónico**, salvo las personales.
- En contra de las resoluciones **NO** procederá recurso alguno, salvo el “**recurso de reconsideración**” en contra de los acuerdos dictados por el secretario instructor.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

b) ETAPA ORAL

- Da comienzo con la “**audiencia preliminar**” para depurar el procedimiento, resolver excepciones dilatorias, establecer los hechos no controvertidos, admitir las pruebas y citar a la audiencia de juicio dentro de los **20 días** siguientes.
- La “**audiencia de juicio**” se dará con la comparecencia de las partes y **el juez contará con las más amplias facultades para conducir y moderar el procedimiento**. Se desahogarán las pruebas que se hayan preparado para dicha audiencia.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

b) ETAPA ORAL

- Una vez concluido el desahogo de pruebas, el secretario del Tribunal hará la certificación respectiva y posteriormente el juez dará el uso de la voz a las partes para que formulen sus **alegatos de forma oral**.
- Hecho lo anterior se declarará cerrada la etapa de juicio y el juez emitirá su **sentencia en la misma audiencia** y en casos excepcionales la podrá emitir dentro de los **5 días** siguientes.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

20.- ENTRADA EN VIGOR. Artículos transitorios 1° de mayo de 2019

- **180 días** para expedir la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. **Publicada el 6 de enero de 2019 en el Diario Oficial de la Federación.**
- **2 años** para registro de asociaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo.
- **3 años** para el Centros de Conciliación y los Tribunales Locales.
- **4 años** para el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación, así como revisión de Contratos Colectivos de Trabajo ya registrados.
- Los procedimientos en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán concluidos de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

21.- ETAPAS PARA INICIO DE ACTIVIDADES.

- **Primera Etapa: 1° / Octubre / 2020**

Baja California Sur, Chiapas, Durango, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco, Tlaxcala y Zacatecas

- **Segunda Etapa: 1° / Octubre / 2021**

Aguascalientes, Baja California, Campeche, Colima, Guerrero, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Quintana Roo, Sinaloa, Yucatán

- **Tercera Etapa: 1° / Octubre / 2022**

Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Sonora, Tamaulipas y Veracruz.

PODERES NOTARIALES

22.- PODERES NOTARIALES

- **Artículo 692 LFT:** Las partes pueden comparecer a juicio de manera directa o por conducto de apoderado mediante carta poder o **testimonio notarial**.
- **Jurisprudencia SCJN. Cadena de representación y facultad para delegar.**
- **Artículo 786 LFT:** Facultad expresa para **absolver posiciones**.
- **Agregar en los poderes notariales las facultades para: Comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal o Locales o ante los Tribunales Laborales Federales o Locales que las sustituyan; así como ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y ante los Centros de Conciliación Locales**, de conformidad con los artículos transitorios del DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo... publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1° de mayo de 2019.

PROTOCOLO DE LEGITIMACION DE CCT

- **23.- PROTOCOLO PARA LA LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EXISTENTES.**
- En sintonía con lo que señalan los artículos transitorios de la reforma a la LFT, el pasado **31 de julio de 2019** se publicó en el Diario Oficial de la Federación y con ello entró en vigor el **1° de agosto de 2019** el Protocolo de Legitimación, cuyos aspectos más relevantes son los siguientes:
- Para la legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se deberán seguir **reglas democráticas novedosas para ser validados dentro de los siguientes cuatro años**, antes del 1° de mayo de 2023.

PROTOCOLO DE LEGITIMACION DE CCT

- Será indispensable que el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo sea aprobado por la **mayoría** de los trabajadores, a través del **voto personal, libre, directo y secreto**, de una forma pacífica, ágil y segura.
- Hasta en tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral inicie sus funciones registrales (lo cual debe suceder dentro de los dos años siguientes), el **sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo deberá dar aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)**, de que llevará a cabo una consulta a los trabajadores para **determinar si la mayoría respalda el Contrato Colectivo de Trabajo** que tienen celebrado.

PROTOCOLO DE LEGITIMACION DE CCT

- El **aviso** tendrá que realizarse por la **vía electrónica** a través del sitio web <https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx> y con al menos diez días hábiles de anticipación a la fecha en que se prevea realizar la consulta y deberá contener los datos generales del sindicato, del patrón, del Contrato Colectivo de Trabajo, de la fecha, hora y lugar de la consulta y el listado de trabajadores sindicalizados con derecho a votar.
- El sindicato podrá optar que la **consulta sea verificada por un fedatario público o por la autoridad laboral**, debiéndose garantizar en todo momento los principios de seguridad, transparencia, confiabilidad y certeza.

PROTOCOLO DE LEGITIMACION DE CCT

- Una vez que el sindicato emita la convocatoria, lo hará del conocimiento del patrón, el cual deberá **otorgar las facilidades necesarias** para que se realice la consulta y entregar a sus trabajadores una copia impresa del CCT.
- El sindicato deberá **imprimir las boletas a través de la plataforma electrónica de la STPS debidamente selladas y foliadas** y el día de la consulta los trabajadores se identificarán para votar en las urnas, realizándose el escrutinio y cómputo de los votos.
- Al terminar la consulta, el sindicato deberá dar aviso a la STPS a través de la plataforma electrónica del resultado de la votación, en los 3 días hábiles siguientes, con la correspondiente acta de votación y el listado de trabajadores votantes. **Si el CCT no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores, éste se tendrá por terminado**, conservándose para beneficio de los trabajadores las prestaciones previstas en el mismo.

PROTOCOLO DE LEGITIMACION DE CCT

- La **STPS** resguardará la información sobre el procedimiento y **podrá verificar que el proceso de consulta cumplió con los requisitos legales del Protocolo** y en caso de que no realice observaciones, durante los 20 días hábiles siguientes a la fecha en que el sindicato remita el aviso de resultado, el **Contrato Colectivo de Trabajo sometido a consulta se tendrá por legitimado**.
- Al final del procedimiento, el sindicato podrá solicitar a la **STPS** la **constancia de legitimación** correspondiente.

NOM 035

- **24.- Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018.** Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo – Identificación, Análisis y Prevención.
- El 23 de octubre de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación y entró en vigor el 23 de octubre de 2019.
- Tiene como objetivo establecer elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en todos los centros de trabajo de México.
- La NOM determina como obligación del patrón establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una **Política de Prevención de Riesgos Psicosociales** que contenga la prevención de riesgo psicosocial, estrés, violencia laboral y fomente un entorno favorable.

NOM 035

- Se debe de aplicar una **Evaluación del Entorno Organizacional** que contiene 72 preguntas para valorar el sentido de pertenencia a la empresa, la definición de las tareas, la participación proactiva de los trabajadores y el reconocimiento del desempeño de los trabajadores.
- En función de los resultados obtenidos en la evaluación, la empresa deberá realizar **Acciones de Control** y un **Programa de Intervención**.
- La inspección del trabajo verificará el cumplimiento de la NOM-035 y de no implementarse, las multas aplicables son de 250 a 5000 veces la UMA (\$86.88). En caso de reincidencia, la STPS podrá imponer multas dobles y si el acto afecta a varios trabajadores, la multa doble se aplicará por cada trabajador afectado.

SALARIO MINIMO

- Nuevo salario mínimo general DIARIO a partir del 1° de enero de 2020: **\$123.22**
 - Se compone el incremento de \$102.68 que estaba en 2019 más un Monto Independiente de Recuperación (MIR) de \$14.67 pesos y 5% de factor inflacionario. En la realidad se trata de un incremento del 20%.
- En la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) el salario mínimo general subió de \$176.22 a **\$185.56** pesos diarios, con un 5% de factor inflacionario.
- A los salarios mínimos profesionales se les aplicó también el MIR de \$14.67 y el factor inflacionario del 5%, excepto en la ZLFN.
- Salario Mínimo en USA: \$10 a 15 US dólares POR HORA

RECOMENDACIONES

PARA LOS JUZGADORES

- Prepararse como futuros jueces para la nueva realidad y dignificar a la justicia laboral.
- Exigir presupuesto adecuado y suficiente para capacitación e instalaciones.
- Cumplir ética y responsablemente con todas las obligaciones como futuros juzgadores.

PARA LAS EMPRESAS

- Prevenir conflictos, tener mejor comunicación y conciliación.
- Reconocer mayor cultura del sindicalismo en México.
- Generar un buen e incluyente ambiente laboral.
- Mejorar salarios y prestaciones.

CONCLUSION

**¡ El éxito de la reforma laboral
depende totalmente de nosotros y
estamos TOD@S invitados a participar !**

¡ VAMOS JUNTOS A LOGRARLO !