

There are no translations available.

Circular 716-2019

Transcribimos un resumen de noticias importantes en el área laboral, publicadas el día 29 de julio 2019.

STPS: NOM 035 se aplicará de manera gradual y diferenciada. (Gerardo Hernández). A partir del 23 de octubre entrará en vigor la NOM 035 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Sin embargo, su implementación será gradual y será hasta octubre del 2020 cuando se deba cumplir con toda la norma. Joaquín Apolonio Ávila, subdirector de Evaluación de la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, explicó que para las empresas este año sólo será obligatorio cumplir con las medidas de carácter preventivo. Los cuestionarios para identificar los factores de riesgos psicosocial y evaluar el entorno organizacional favorable del centro de trabajo serán obligatorios hasta el 2020. Sin embargo, en esta primera etapa de implementación sí se deberá detectar a los trabajadores sometidos a un evento traumático y canalizarlos al área médica correspondiente. “Los cuestionarios, en consecuencia, estarán entrando en vigor hasta el 23 de octubre de 2020 y, como derivan de esa obligación, también en esta fecha entran las obligaciones relacionadas con el programa de intervención, con las acciones de correcciones, así como la práctica de exámenes médicos”, detalló el funcionario de la Secretaría del Trabajo (STPS) durante una conferencia sobre la NOM 035. El funcionario aclaró que la norma no impone acciones específicas para prevenir los riesgos psicosociales y mejorar el entorno organizacional. Así, cada centro de trabajo tiene la libertad de adoptar las medidas que considere le dará los mejores resultados. El cumplimiento de la NOM 035 no sólo será diferenciado con base fechas, también tendrá obligaciones distintas dependiendo el tamaño de cada centro de trabajo. Así, se tendrán que cumplir algunas o todas las disposiciones tomando en cuenta el número de trabajadores. (Economista)
<https://factorcapitalhumano.com/salud-laboral/stps-nom-035-se-aplicara-de-manera-gradual-y-diferenciada/2019/07/>

Reforma laboral abarata en 20% las multas para las empresas. La reforma laboral del 1 de

mayo no sólo ha implicado un nuevo sistema de justicia y reglas claras de democracia sindical en México, también tuvo un impacto en el costo de las multas para las empresas infractoras de la Ley Federal del Trabajo (LFT), recortándolas en 20 por ciento. Antes de las modificaciones la LFT las sanciones se fijaban con base en el salario mínimo (SM), el cual se incrementó el 26 de diciembre pasado para ubicarse en 102.68 pesos diarios. Las multas ahora se impondrán con base en la unidad de medida y actualización (UMA), equivalente a 84.49 pesos diarios. De esta manera, temas como la discriminación y el hostigamiento sexual en el trabajo, incumplir las normas de seguridad e higiene o no dar reparto de utilidades serán sancionados con menos severidad en términos económicos, un ahorro de hasta 112,900 pesos si se comparan los montos máximos en SM y UMA. Por ejemplo, en estos tres casos la multa iba de las 250 a 5,000 veces el salario mínimo, lo que representaba de 26,767 a 535,350 pesos. Después de la reforma, las sanciones por estos tres temas van de las 250 a 5,000 UMA, es decir de 21,122 a 422,450 pesos. La ganancia oculta que representa para los centros de trabajo la reducción en los costos de las multas no fue intencional. La reforma constitucional del 27 de enero de 2016 creó la UMA como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes. Así, el salario mínimo únicamente sirve para fijar las remuneraciones de los trabajadores. (Economista)

<https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/reforma-laboral-abarata-en-20-las-multas-para-las-empresas/2019/07/>

Garantizan derechos laborales para los trabajadores del campo. Luisa María Alcalde Luján, titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), aseguró que la reforma laboral del 1 de mayo implica importantes beneficios para los trabajadores del campo porque podrán generar antigüedad y tendrán seguridad social derivado de las modificaciones. “Es obligación del patrón generar un padrón especial de los trabajadores contratados por estacionalidades, lo que permitirá registrar la acumulación de la antigüedad en el trabajo para el debido cálculo de las prestaciones y derechos derivados”, detalló Alcalde Luján durante su participación en el Comité Directivo del Consejo Nacional Agropecuario. Asimismo, refirió que los sindicatos deberán estar atentos a la actualización de dicho padrón en las revisiones respectivas y se deberán considerar las dificultades logísticas de convocar a una elección sindical derivadas de la movilidad estacional de la población. Durante la reunión, la funcionaria, destacó que la reforma “le da al clavo en el sentido de darle la importancia que merece la contratación colectiva, que es el corazón de las relaciones laborales, y que tiene importancia para las dos partes: para poder mejorar salarios y condiciones de trabajo; pero también para que los empleadores, a partir de esta negociación, puedan ir mejorando, fortaleciendo, consiguiendo mayor estabilidad y mayores niveles de productividad”. La titular de la STPS dijo que para el gobierno de México el sector agropecuario es fundamental y uno de los principales retos es recuperar el campo y lograr soberanía alimentaria. Alcalde Luján comentó que los programas prioritarios que el presidente Andrés Manuel López Obrador estableció desde su campaña como compromisos para los pequeños productores del campo, hoy en día son una realidad y los reciben sin intermediarios. (Economista)

<https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/garantizan-derechos-laborales-para-los-trabajadores-del-campo/2019/07/>

Urge IP cerrar brecha laboral entre hombres y mujeres. En México es necesario emprender cambios legales y una cruzada nacional para cerrar la brecha laboral, pues más de la mitad de las mujeres ocupadas perciben hasta dos salarios mínimos y esto es una diferencia de 11.8 puntos porcentuales de desventaja respecto a los hombres, dijo el presidente de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (Concanaco-Servytur), José Manuel López Campos. Esto mientras 3.5 por ciento de las mujeres tiene ingresos superiores a los cinco salarios mínimos, apuntó el dirigente de la Concanaco-Servytur. De los 56 millones de personas que integran la Población Económicamente Activa, 44 por ciento son mujeres, de acuerdo el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), lo que denota su importancia en las actividades productivas, apuntó. Al participar en el Parlamento Abierto del Senado de la República, en particular la mesa en materia laboral, el líder empresarial expuso que los datos muestran que dos de cada 10 hombres ocupados cubren más de 40 horas semanales. Para las mujeres es de cuatro por cada 10, es decir, ellas trabajan más tiempo y con menores ingresos, expuso López Campos. Al analizar el ingreso medio mensual de la población ocupada de 15 años y más, indicó que Aguascalientes, Yucatán y Jalisco son los estados con las mayores brechas de género entre hombres y mujeres, de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres)", precisó. (Milenio)

<https://www.milenio.com/negocios/urge-ip-cerrar-brecha-laboral-hombres-mujeres>

Reforzarán medidas globales para combatir el trabajo infantil. En el mundo hay 152 millones de niños y adolescentes de entre 5 y 17 años de edad que trabajan, casi la mitad de ellos, 73 millones, realiza trabajos peligrosos, 19 millones son menores de 12 años, estima la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A pesar de que los convenios 138, sobre la edad mínima para trabajar, y el 182, de las peores formas de trabajo infantil, tienen una ratificación casi universal entre los 187 países miembros de la OIT, el panorama actual en el que hay una buena cantidad de menores trabajando representa una urgencia por reforzar las medidas globales para combatir el trabajo infantil, donde la mitad de las víctimas tiene entre 5 y 11 años (73 millones). La OIT resolvió subrayar el compromiso de sus estados miembros de "adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas". A petición de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la OIT será la encargada de implementar la resolución por la que se declara a 2021 como el Año Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Argentina asumió el liderazgo de la promoción de este compromiso

internacional, como seguimiento de la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil, celebrada en Buenos Aires en noviembre de 2017. (Economista)
<https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/reforzaran-medidas-globales-para-combatir-el-trabajo-infantil/2019/07/>

Buscan terminar con la discriminación laboral. (Gabriel Xantomila). Ante las denuncias contra la discriminación laboral y los ambientes de trabajo nocivos, que dañan la vida diaria de las personas, con un impacto negativo en su salud física, emocional y mental, el senador Ricardo Monreal Ávila presentará una iniciativa para combatir la discriminación en ese sector. Estas afectaciones también resultan costosas para las empresas, pues disminuyen la productividad y la eficiencia del empleado, subrayó el legislador. El coordinador del Grupo Parlamentario de Morena dijo que se buscará propiciar la igualdad de oportunidades, sin importar origen étnico, género, preferencias sexuales, discapacidad, condición familiar, social y económica. La propuesta señala que quienes lleven a cabo procesos de contratación, deberán certificarse en materia de igualdad laboral y no discriminación, conforme a las normas emitidas por las autoridades y organismos. Otros de los ejes de la certificación tienen que ver con la capacitación, la igualdad salarial y acciones para prevenir y atender la violencia y el acoso laboral, así como la accesibilidad de espacios físicos y acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores. La Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017 del INEGI, indica que el 20% de la población de 18 años y más, declaró haber sido discriminada por alguna característica o condición personal. Pero el Estudio de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) y la Fundación Arcoíris, coinciden que el 50% de las personas reportó haber vivido, por lo menos alguna vez en su vida laboral, situación de acoso, hostigamiento o discriminación. El 2.5% afirmó que les pidieron pruebas de embarazo para postularse a un trabajo y el 11%, que le pidieron una prueba de VIH/SIDA. (Sol de México)

<https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/sociedad/buscan-terminar-con-la-discriminacion-lab-oral-3959932.html>

Van 49 solicitudes de amparo negadas contra reforma laboral. (Pilar Martínez). Del cúmulo de solicitudes de amparo que interpusieron organizaciones sindicales en contra de la reforma laboral, la mayoría pertenecientes a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), 49 fueron negadas como suspensiones provisionales o definitivas, y tres fueron otorgadas como definitivas, sin que tenga efectos inmediatos en los cambios que se hicieron el 1 de mayo a Ley Federal del Trabajo. En el reporte sobre Amparos a Junio 2019, entregado a El Economista, se detalla el estatus que sigue el proceso en el que sindicatos reclaman violaciones a su libertad para elaborar desde sus estatutos o la manera en la que eligen a sus dirigentes sindicales. Los sindicatos que obtuvieron una suspensión definitiva en el proceso, sin que ello resuelva en definitiva el otorgamiento del amparo, son: Sindicato Samuel Chávez Ayala de Trabajadores de

la Rama de la Construcción y Venta de Materiales en el Estado de Jalisco, al que se le concedió la suspensión provisional el pasado 26 de julio; el Sindicato Único de Trabajadores y Trabajadoras en General, Meseras, Vendedores de Rifas y Loterías de Números, en Palenques, Fiestas Típicas, Ferias Regionales, Similares y Conexos del Estado de San Luis Potosí, CTM, al que se le concedió la suspensión definitiva el 19 de junio, y el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora de Matamoros, Tamaulipas, al que otorgaron la suspensión definitiva el pasado 18 de julio de 2019 y que entre los actos que reclama que se encuentran afectaciones por los cambios en algunos de los artículos de la Ley Federal del Trabajo. Dichos artículos se refieren al contenido que deben plasmar en sus estatutos los sindicatos, desde su denominación, objeto y condiciones de admisión de los miembros, y de manera puntual al procedimiento de elección de la directiva sindical y secciones sindicales que se deberá llevar a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre y secreto. Asimismo, piden eliminar el agregado al artículo 100 fracción VI: “El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla”. Entrevistado al respecto, el abogado Pablo Franco dijo que lo importante es cuando venga la sentencia del juez: “Lo que sigue es que vengan las audiencias constitucionales donde los jueces se pronuncien, ahora sí, sobre el fondo del asunto. Ahí tendrán que resolver si conceden o no el amparo”. (Economista)

<https://www.economista.com.mx/empresas/Van-49-solicitudes-de-amparo-negadas-contra-reforma-laboral-20190728-0085.html>

CTM asegura que ya tiene 3 amparos por la Reforma Laboral. La Confederación de Trabajadores de México (CTM) obtuvo tres amparos en contra de las reformas aprobadas a la Ley Federal del Trabajo (LFT), de 400 recursos interpuestos ante el Poder Judicial en todo el país, informó el abogado de la organización Ángel Celorio. En entrevista con La Razón, el representante jurídico cetemista señaló que las suspensiones a cualquier acto que atente contra los trabajadores fueron concedidas en dos casos: la primera en Matamoros, Tamaulipas, y otra, en San Luis Potosí, por lo cual la autoridad laboral debe abstenerse de aplicar las disposiciones contenidas en el decreto publicado el pasado 1 de mayo. Como ejemplo, citó la resolución del Juzgado de Distrito en Materia de Amparo y Juicios Federales de Tamaulipas, que otorgó la suspensión definitiva a la queja promovida por el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora de Matamoros, al establecer que “es una ley autoaplicativa que transgrede la esfera jurídica desde la entrada en vigor”. El impartidor de justicia determinó que las nuevas normas de la Ley Federal del Trabajo, avaladas por el Congreso en Abril pasado, tendrán “consecuencias jurídicas de difícil reparación en la esfera jurídica” del sindicato. Celorio explicó que ya concluyó la etapa de la audiencia incidental de los 397 casos pendientes, y para agosto se prevé la constitucional definitiva. (Razón)

<https://www.razon.com.mx/mexico/ctm-asegura-que-ya-tiene-3-amparos-por-la-reforma-laboral/>

CTM asegura que ya tiene 3 amparos por la Reforma Laboral. La Confederación de Trabajadores de México (CTM) obtuvo tres amparos en contra de las reformas aprobadas a la Ley Federal del Trabajo (LFT), de 400 recursos interpuestos ante el Poder Judicial en todo el

país, informó el abogado de la organización Ángel Celorio. En entrevista con La Razón, el representante jurídico cetemista señaló que las suspensiones a cualquier acto que atente contra los trabajadores fueron concedidas en dos casos: la primera en Matamoros, Tamaulipas, y otra, en San Luis Potosí, por lo cual la autoridad laboral debe abstenerse de aplicar las disposiciones contenidas en el decreto publicado el pasado 1 de mayo. Como ejemplo, citó la resolución del Juzgado de Distrito en Materia de Amparo y Juicios Federales de Tamaulipas, que otorgó la suspensión definitiva a la queja promovida por el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora de Matamoros, al establecer que “es una ley autoaplicativa que transgrede la esfera jurídica desde la entrada en vigor”. El impartidor de justicia determinó que las nuevas normas de la Ley Federal del Trabajo, avaladas por el Congreso en Abril pasado, tendrán “consecuencias jurídicas de difícil reparación en la esfera jurídica” del sindicato. Celorio explicó que ya concluyó la etapa de la audiencia incidental de los 397 casos pendientes, y para agosto se prevé la constitucional definitiva. (Razón)

<https://www.razon.com.mx/mexico/ctm-asegura-que-ya-tiene-3-amparos-por-la-reforma-laboral/>

Punto y parte. (Ángeles Aguilar). Ley de teletrabajo letra muerta. Hace más de un mes... con bombo y platillo se anunció la aprobación en el Senado a las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 311, para incluir a los teletrabajadores. Lo anterior dota de derechos a quienes se ocupan de esta manera, al establecer lugares para su ejecución y garantizar horarios de descanso. Asimismo, establece responsabilidades para la salud de los colaboradores y su correcta capacitación. No obstante, Marcela Calderón, especialista de la firma de consultoría KPMG, hace ver que los cambios carecen de efectividad, dado que aún no se han puesto a votación en la Cámara de Diputados y no se tiene fecha para su posible publicación. Letra muerta... ...

(Razón)<https://www.razon.com.mx/opinion/dudas-por-tmec-paralizan-comercio-exterior-y-autos-en-vilo/>

Dos o más sindicatos en una empresa: la verdad en la reforma laboral. (Vladimir Ricardo Landero). Es un mito que la reforma laboral permita dos o más contratos colectivos de trabajo en una empresa; todo surge por la reforma al artículo 245 Bis, que dispone una situación especial en las relaciones colectivas de las tripulaciones aeronáuticas. Uno de los temas que más han causado inquietud es el rumor de que con la reforma laboral 2019 se pueden tener dos o más sindicatos en una empresa y sus respectivos contratos colectivos de trabajo. La respuesta está en el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo. Que existan varios sindicatos en una empresa tiene años formando parte de nuestra legislación laboral. La forma en que opera la coexistencia de varios sindicatos se da en cuanto a que solamente puede haber un titular del contrato colectivo de trabajo, que será el sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores en la fuente de empleo. La reforma laboral del 2019 no cambió esa circunstancia, sólo modificó la fracción I y agregó un cuarto párrafo al artículo 388, para dejar claro que el titular del contrato colectivo será el que tenga la mayoría de votos, lo que se acreditará mediante el nuevo procedimiento que señala el artículo 390 Bis, para obtener la constancia de

representatividad. Es un mito que la reforma laboral permita dos o más contratos colectivos de trabajo en una empresa. Vale la pena dejarlo claro, para la correcta interpretación de las nuevas relaciones entre sindicatos y empresas. (Economista/El autor es socio de Landero Asociados Bufete Jurídico y tiene un blog especializado en la reforma laboral).<https://www.economista.com.mx/opinion/Dos-o-mas-sindicatos-en-una-empresa-la-verdad-en-la-reforma-laboral-20190728-0080.html>