

RESUMEN LABORAL 2020

A todos nuestros clientes y amigos,

A continuación, les enviamos un resumen con los temas y sucesos de mayor trascendencia que ocurrieron a lo largo del año 2020 en materia laboral y de seguridad social que tendrán impacto en las actividades empresariales durante año 2021.

I. SUBCONTRATACIÓN

El 12 de noviembre, el presidente presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del INFONAVIT, Ley del IVA, Ley del ISR y el Código Fiscal de la Federación a efecto de modificar la regulación respecto a la subcontratación laboral (una persona física o moral pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra), principalmente en los siguientes puntos:

1. Se restringe el uso de la subcontratación laboral a la *prestación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social, ni de la actividad económica de la beneficiaria de la empresa beneficiaria.*
2. Cualquier esquema de subcontratación laboral diferente está prohibido.
3. La STPS contará con un *padrón público* de prestadoras de servicios u obras especializadas obligatorio para las empresas de subcontratación permitida.
4. La discusión legislativa de esta propuesta se postergó por acuerdo entre los sectores obrero, patronal y gubernamental para llevarse a cabo el próximo periodo legislativo en febrero de 2021 y concluir en un plazo máximo de 30 días.
5. En enero de 2021 se discutirá la posibilidad de incluir en la iniciativa un límite para el pago de PTU.
6. Sanciones en caso de incumplimiento:
 - a. Multas de la STPS de aproximadamente 400 mil a 4 millones de pesos.
 - b. Responsabilidad solidaria en obligaciones laborales y de seguridad social.
 - c. No deducción del ISR y no acreditación del IVA de las facturas pagadas como contraprestación de los servicios u obras pactadas.
 - d. La actualización de delitos fiscales por evasión de impuestos y delincuencia organizada.

II. TELETRABAJO

El 9 de diciembre de 2020 la Cámara de Senadores aprobó la adición del capítulo XII Bis a la Ley Federal del Trabajo para regular el “teletrabajo” estableciendo los principales derechos y obligaciones:

1. Se considera teletrabajo la *prestación de servicios personales y subordinados en un lugar distinto a la empresa o centro de trabajo, utilizando primordialmente tecnologías de la información y comunicación y más del 40% de estas labores se realicen en el domicilio elegido por el trabajador.*
2. El contrato individual de trabajo deberá contener, además de las condiciones generales de trabajo señaladas en el artículo 25 de la LFT, lo siguiente:
 - a. Que el contrato es bajo la modalidad de teletrabajo
 - b. Los equipos e insumos de trabajo que se otorgarán
 - c. Descripción y monto que se pagará al trabajador por concepto de servicios (luz, internet, etc.)
 - d. Mecanismos de contacto y supervisión
 - e. Horario de labores
3. El patrón tendrá nuevas obligaciones que debe tomar en cuenta:
 - a. Facilitar los mecanismos de comunicación y difusión de información (e-mail y otros)
 - b. La modalidad de teletrabajo debe incluirse en el reglamento interior de trabajo y/o el contrato colectivo aplicable
 - c. Proporcionar, instalar, capacitar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios
 - d. Pagar los servicios de comunicación y la proporción del costo de la electricidad del tiempo laborado
4. La STPS tendrá 180 días para elaborar una norma oficial mexicana (NOM) que regule las condiciones especiales de salud y seguridad que se desarrollen en la modalidad de teletrabajo, tales como factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos derivados de esta modalidad.

III. NOM 035 – SEGUNDA ETAPA

El 23 de octubre de 2020 entró en vigor la segunda etapa de la Norma Oficial Mexicana 035, cuyo objetivo es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

A partir de esa fecha, las empresas adquirieron la obligación de cumplir con la aplicación de evaluaciones por cada centro de trabajo para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, evaluar el entorno organizacional y tomar medidas y acciones de control. Estas obligaciones se adquieren en función del número de trabajadores por centro de trabajo:

1. **Centros de trabajo con 15 a 50 trabajadores:** deben aplicar a todos los trabajadores los cuestionarios para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial contenidos en la Guía de Referencia II de la NOM-035-STPS-2018.
2. **Centros de trabajo con más de 50 trabajadores:** adicional al cuestionario del punto anterior, deben aplicar el cuestionario sobre entorno organizacional favorable contenido en la Guía de Referencia III de la NOM-035-STPS-2018. En este caso, ambos cuestionarios deben aplicarse únicamente a una muestra representativa de trabajadores, que se obtiene aplicando la fórmula indicada en la NOM.
3. **No aplica para centros de trabajo que tengan hasta 15 trabajadores contratados.**

IV. RENUNCIAS LABORALES CON HUELLA DIGITAL Y FIRMA

El 16 de octubre de 2020, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció respecto a la validez de las renunciaciones laborales que contienen firma y huella digital. De acuerdo con el nuevo criterio adoptado, si el patrón exhibe como prueba la renuncia del trabajador con su firma y además su huella digital, bastará con que se demuestre a través de una prueba pericial que uno de estos dos elementos es falso para invalidar por completo el documento. Por este motivo les recomendamos lo siguiente:

- a. Evitar poner en las renunciaciones y/o convenios de terminación y/o recibo finiquito la firma del trabajador y a la vez su huella digital.
- b. En las renunciaciones se recomienda que el trabajador escriba de puño y letra (encima del texto del documento) la siguiente leyenda: **RATIFICO MI RENUNCIA** seguido de su **NOMBRE, FIRMA Y FECHA.**

V. IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

Este año inició la implementación de la reforma mediante un sistema compuesto de 3 etapas en la que cada Estado de la República deberá llevar a cabo las modificaciones legislativas y materiales necesarias:

Yllanes Ramos

PRIMERA ETAPA: se llevó a cabo en noviembre de 2020 y formaron parte los Estados de Campeche, Tabasco, Chiapas, Hidalgo, Estado de México, San Luis Potosí, Zacatecas y Durango.

SEGUNDA ETAPA: se encuentra planeada para octubre de 2021 y deberán implementarlo los Estados de Quintana Roo, Veracruz, Oaxaca, Guerrero, Puebla, Tlaxcala, Morelos, Querétaro, Guanajuato, Colima, Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur.

TERCERA ETAPA: se encuentra planeada para mayo de 2022 y participarán los Estados de Yucatán, Ciudad de México, Michoacán, Jalisco, Nayarit, Sinaloa, Tamaulipas, Nuevo León, Coahuila, Chihuahua y Sonora.

Los centros de trabajo instalados en los estados señalados en la primera etapa deberán comenzar a cumplir con los nuevos procedimientos a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y los Tribunales Laborales. En resumen, los cambios más importantes son los siguientes:

CFCRL

1. Los contratos colectivos, contratos ley y reglamentos interiores deben registrarse ante esta autoridad.
2. Los nuevos sindicatos requieren la firma de aceptación del 30% de los trabajadores sindicalizados para obtener el certificado de representatividad (requisito indispensable para ser el sindicato titular del CCT).
3. Los nuevos contratos colectivos en una empresa deben ser aprobado por la mayoría de los trabajadores sindicalizados a través de voto libre, directo, personal y secreto.
4. Las revisiones integrales (prestaciones y salarios) de los contratos colectivos vigentes en una empresa deben ser aprobado por la mayoría de los trabajadores sindicalizados a través de voto libre, directo, personal y secreto.
5. Si no hay apoyo mayoritario de la revisión del contrato colectivo y el sindicato presentó un emplazamiento a huelga, las partes tienen hasta 30 días para conciliar, previo al estallamiento de la huelga.
6. Los contratos colectivos vigentes que se revisen en 4 años contados a partir de la entrada en vigor de CFCRL, se darán por terminados.
7. Previo a una demanda laboral, las partes deben agotar la etapa de conciliación prejudicial obligatoria.

8. Los convenios de terminación laboral fuera de juicio solamente podrán ser ratificados cuando el CFCRL de cita para ello.

Tribunales Laborales

1. Recibirán y darán trámite a las demandas laborales a partir de su apertura.
2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje dejarán de recibir demandas, pero deberán concluir todos los asuntos que tengan en trámite.
3. El procedimiento está diseñado para desahogarse de forma oral en presencia de un juez.
4. Todos los elementos de prueba deben ser presentados junto con la contestación de demanda.
5. Los patrones podrán depositar ante los Tribunales el monto correspondiente a la indemnización por despido injustificado únicamente en casos que involucren a los trabajadores de confianza. Esto no impide que dichos trabajadores puedan presentar una demanda para alegar el despido injustificado, o bien, para objetar el monto depositado.

VI. PENSIONES

El 9 de diciembre el senado aprobó una reforma el sistema pensionario mexicano que tendrá las siguientes consecuencias:

- a) Se redujo el número de semanas de cotización requeridas para obtener el derecho a las pensiones de Cesantía en Edad Avanzada y de Vejez, de 1,250 a 750 semanas. Este número de semanas se incrementará gradualmente hasta el año de 2031 para llegar a mil semanas de cotización requeridas para el derecho a las pensiones referidas.
- b) Se incrementará el costo total de las cuotas obrero-patronales a cargo del patrón, del 5.15% al 13.87%, en función de los ingresos del trabajador, el cual se hará gradualmente entre el año 2023 y el 2030.
- c) Se aumentará gradualmente el monto de la pensión garantizada que se otorga a los trabajadores.

VII. SALARIO MÍNIMO GENERAL

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos acordó un **incremento total** al salario mínimo general y a los salarios mínimos profesionales **del 15%** conformado por un incremento

Yllanes Ramos

porcentual del 6% y una cantidad fija en pesos correspondiente al Monto Independiente de Recuperación (MIR):

Área geográfica	Salario Diario 2020	MIR	Aumento %	Salario diario 2021
Resto del país	\$123.22	\$10.46	6%	\$141.70
Zona Libre de la Frontera Norte	\$185.56	\$15.75	6%	\$213.39

También se acordó incluir las siguientes profesiones dentro de la tabla de salarios mínimos profesionales:

- a. Trabajo Jornalero Agrícola con un salario mínimo diario de \$160.19 pesos y de \$213.39 pesos en la Zona Libre de la Frontera Norte.
- b. Trabajo del Hogar con un salario mínimo diario de \$154.30 pesos y de \$213.39 pesos en la Zona Libre de la Frontera Norte.

Es necesario destacar que la resolución contiene un acuerdo tripartito que reconoce que el aumento al salario mínimo no debe servir de base para las revisiones contractuales, en donde las partes deberán actuar con entera libertad conforme a sus condiciones económicas.

Es importante mencionar que la meta de esta administración es que el Salario Mínimo General llegue a la llamada *-línea de bienestar familiar-* proyectada para 2024 en 243.96 pesos diarios, lo que requiere que, en la medida de lo posible, las empresas traten de mantener un diferencial entre los salarios contractuales y los del mercado y entre el mínimo general, puesto que, aun y cuando no se ve que la economía del país y de las empresas esté en condiciones para alcanzar la meta, es probable que en los próximos años, el Gobierno impulse que los incrementos porcentuales a los Salarios Mínimos sean similares a los adoptados hasta ahora.

Aprovechamos para desearles un excelente año nuevo lleno de éxitos y salud. Cualquier pregunta o aclaración respecto al impacto que estos cambios tendrán en sus empresas por favor no duden en contactarnos para atenderlas a la brevedad.