

Perspectivas Laborales 2020

El año 2019 se caracterizó por la entrada en vigor de diversos cambios normativos en materia laboral, nuevas disposiciones de observancia obligatoria para los centros de trabajo y la presentación de algunas iniciativas que tendrán un impacto en las estructuras corporativas de las empresas. Sin duda, este año será uno de grandes retos a combatir, comenzando por el inicio de operaciones de las nuevas autoridades laborales creadas por la reforma laboral. A manera de resumen, hacemos una recopilación de los puntos más relevantes a los que nos enfrentaremos en este año 2020 en materia laboral.

A. Actualmente en el Congreso se están discutiendo distintas iniciativas de reforma al artículo 123 constitucional y a diversas disposiciones de la LFT relativas a los siguientes temas:

1. Subcontratación:

- a) **Poder Legislativo.-** Existen iniciativas, prácticamente de todos los partidos políticos, con diversas propuestas de las que destacan:
 - i. En el Senado de la República: La presentada por el **Senador Napoleón Gómez Urrutia** ([ver iniciativa](#)) que propone se utilice únicamente para **actividades especializadas y temporales** y bajo ciertas condiciones pretende **criminalizar la subcontratación**.
 - ii. En la Cámara de Diputados las iniciativas presentadas por Isaiás González del PRI, por Raymundo García del PRD y **Ulises Murguía Soto de MORENA** ([ver iniciativa](#)), a través de las cuales se pretende **limitar e inhibir esta forma de trabajo**, haciéndola más descriptiva y sujeta a una serie de requisitos, a nuestro juicio innecesarios.

A nuestro juicio “**la iniciativa menos perjudicial**” de todas es la presentada por el **Diputado Ulises Murguía Soto**. Por acuerdo del Senado se abrirá un periodo de discusión bajo la modalidad de “parlamento abierto” en el mes de marzo de 2020 que permitirá la intervención del sector empresarial y en el que seguramente estaremos participando en su representación.

Adicionalmente, a través de las organizaciones empresariales y colegios de abogados en los que estamos vinculados, hemos iniciado un cabildeo con las autoridades correspondientes y con legisladores de diversos partidos.

Es importante resaltar que la iniciativa presentada por el Senador Gómez Urrutia ya fue dictaminada en la Comisión de Trabajo y la del Diputado Murguía Soto aún está discutiéndose en comisiones.

- b) **STPS.-** A nivel Federal se ha iniciado un programa en el marco de la estrategia sobre el trabajo digno para el combate de prácticas laborales abusivas **a través**

de inspecciones laborales que se están llevando a cabo **con información obtenida del IMSS y de la Unidad de Inteligencia Financiera de la SHCP.**

La estrategia seguida por la inspección del trabajo es la de emitir **órdenes de inspección a las empresas vinculadas por contratos de prestación de servicios** y otras modalidades que presumen la existencia de una subcontratación total o parcial, las cuales continuarán haciéndose bajo un modelo que se irá perfeccionando.

Ante esta situación es importante mantener una comunicación estrecha para atender adecuadamente estas inspecciones y evitar problemas mayores. Existe una coordinación entre autoridades y un intercambio de información que pretende hacer más efectiva la búsqueda de irregularidades en las empresas.

En principio les recomendamos que instruyan a su personal para que verifiquen en la orden de inspección que corresponda a la empresa (nombre completo y correcto), se encuentre en el domicilio señalado y no se dé información adicional al inspector.

La intención de la autoridad laboral es aplicar sanciones a las empresas que no cumplan, a su juicio, con las disposiciones contenidas en los artículos 15A al 15D de la LFT.

2. Otras iniciativas relevantes en discusión:

- a) Aumento de salarios caídos de 12 a 24 meses, así como en los intereses.
- b) Licencia de maternidad de 14 semanas.
- c) Licencia de paternidad (hay varias propuestas que contemplan desde 15 días hasta 2 meses).
- d) Aumento a las vacaciones para iniciar en 10 días a partir del primer año.

B. Programas de gobierno e implementación de la reforma laboral.

3. **Jóvenes Construyendo el Futuro.-** Como ya se dijo se continuará con el programa, iniciando en 2020 con etapas complementarias, como el reforzamiento y conocimiento de los buenos hábitos de los aprendices a través de talleres y la expedición de certificados de conocimientos.

El presupuesto de este programa en 2020 será de \$69,585,600,394 destinados a otorgar “Becas AMLO” en cuatro rubros:

1. Igualdad entre mujeres y hombres.
2. Atención de grupos vulnerables.
3. Desarrollo de los jóvenes.
4. Prevención del delito, combate a las adicciones y rescate de espacios públicos.

La beca queda determinada a 12 meses, para jóvenes de 18 a 29 años que no estudien ni trabajen. Para incorporarse al programa pueden consultar las bases en la página de la [STPS](#).

4. **Salario Mínimo.-** Para 2020 se tiene previsto continuar con la política de recuperación de los Salarios Mínimos generales y profesionales, que si bien estará sujeto a las condiciones económicas del país, no es difícil pensar que se pretenda alcanzar metas similares a las de 2018 y 2019.

Es necesario revisar los tabuladores de las empresas bajo esta lógica y determinar si estos pueden ser alcanzados por dichos salarios mínimos y en su caso aprovechar las negociaciones relativas a la revisión de los CCT para atender este problema, a través de distintas estrategias que con mucho gusto podemos ayudarles a plantear.

Se debe evitar el llamado efecto faro, es decir que las revisiones contractuales deberán estar inspiradas en los indicadores económicos tales como la inflación y el 5% de aumento otorgado a los salarios mínimos generales del país, rechazando cualquier planteamiento que pretenda hacer valer para tal fin el 20% de aumento anunciado por el gobierno, puesto que este corresponde solo a la recuperación salarial de dichos salarios mínimos y así se expresa en la resolución respectiva; seguramente enfrentaremos mucho más presión de los trabajadores y sindicatos en este 2020, por lo cual debemos mantener una adecuada y oportuna comunicación .

Es necesario considerar que en el año 2020, por mandato de la ley, se realizarán los estudios correspondientes para determinar salarios mínimos profesionales de las trabajadoras del hogar y de los trabajadores del campo.

5. **Registro de sindicatos, de CCT, convenios de revisión de estos y justicia laboral.-** Como les hemos informado, se ha programado concluir la [primera fase de la reforma laboral](#) en diez estados de la República, lo que significa que a partir del mes de octubre de 2020 se tendrán que seguir todos los procedimientos establecidos en la reforma laboral del 01 de mayo de 2019, incluida la participación de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto y en la mayoría de los casos directo, para aprobar el contenido de los CCT y de los convenios que los den por revisados. Los estados incluidos en esta primera etapa son:

- Baja California Sur
- Chiapas
- Tabasco
- Durango
- Estado de México
- Guanajuato
- Hidalgo
- San Luis Potosí
- Tlaxcala

- Zacatecas

Ante este escenario es indispensable comenzar a elaborar estrategias internas y tomar decisiones, cuando menos en las entidades federativas que estarán en la primera fase, sobre cómo se desarrollarán las relaciones colectivas de trabajo de cara al futuro, bajo el nuevo modelo que ofrece la ley, incluida la opción de no contar en la empresa con un sindicato .

6. **Justicia laboral.-** Se debe aprovechar la posibilidad de resolver los conflictos a través de la conciliación y en su caso preparar los documentos y estrategias para enfrentar los juicios.

Como se ha mencionado, está contemplado que en el último trimestre de 2020 inicie el funcionamiento de los nuevos organismos previstos en la reforma laboral de 2019, incluido **los tribunales** encargados de resolver los conflictos entre trabajadores y patrones.

Transitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tribunales pertenecientes al Poder Judicial significa un cambio de fondo, estructural y muy importante, aparejado de nuevas reglas y a manera de ejemplo mencionaremos dos circunstancias:

- a) El art. 784 en su fracción VI de la LFT establece que “la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al trabajador de probar su dicho”.
- b) Por otro lado, la demanda, contestación y ofrecimiento de pruebas se harán por escrito y una vez agotada esta parte del proceso se desarrollará la -audiencia preliminar (art. 873-E y F) - en la que las partes comparecerán ante el Juez a efecto de depurar el procedimiento, definir la *litis* y la admisión de las pruebas ofrecidas, debiendo explicar las circunstancias del caso y la verdad de los hechos. Hacemos hincapié en que el ofrecimiento del trabajo ya no será un medio de defensa eficaz lo que limitará los medios de defensa disponibles para los patrones.

Bajo estas condiciones, debemos contar con nuevos elementos de convicción y pruebas, que deben estar vinculadas al perfil del trabajador de que se trate, para ser presentados en juicio. Es decir, toma especial relevancia contar con documentos que identifiquen de cada trabajador su conducta ante la empresa, sus empleos anteriores, sus faltas, evaluaciones y reportes, para lo cual es necesario que las áreas de Recursos Humanos **refuercen los expedientes de cada trabajador** y que generen procedimientos y/o políticas “de salida”, y para ello les hacemos algunas sugerencias:

- I. Reforzamiento de expedientes:

- a) Adicionar en la solicitud de empleo la historia laboral de cuando menos 5 años atrás con el nombre y domicilio de sus anteriores patrones, periodos en los que laboró y causa de la separación.
- b) Deberán hacerse efectivas las investigaciones de lo señalado por el trabajador, agregando al expediente el soporte documental de la investigación correspondiente.
- c) Documentar todas las incidencias laborales (positivas y negativas), a través de actas administrativas o reportes, incluidos retardos, faltas y asistencia, actitud colaborativa, evaluación de desempeño (con criterios objetivos) y de las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo, según sea el caso.

II. Procedimientos y/o políticas “de salida”:

- a) Es muy importante restringir la facultad de separar a un trabajador a un número limitado de funcionarios de la empresa y generar un procedimiento que deje constancia por escrito, con la firma de quien autorizó la separación, las causas, el tipo de consultas que se hicieron, los elementos con que se cuenta, el día y la hora en que se ejecuta la separación, las personas involucradas y las facultades de negociación.

Con esta práctica se pretende instaurar en las empresas, que antes de separar a un trabajador, se analizó, consultó y reflexionó el caso y se generó una oportunidad de negociación con o sin el apoyo de los asesores externos, dependiendo del caso. Es una forma de fortalecer el sistema de prevención de conflictos.

Es muy importante que consideren que el nuevo procedimiento de justicia laboral representa cargas procesales adicionales para los patrones y consecuentemente mayores dificultades para enfrentar los juicios y resolverlos favorablemente, por ello insistimos en la necesidad de fortalecer el sistema preventivo, para lo cual nos ponemos a sus órdenes.

7. **Tripartismo.**- A pesar del amago discursivo en algunos casos y en la acción en otros por parte de las organizaciones afines al partido en el poder, hasta ahora el gobierno federal ha reconocido e interactuado en el marco del diálogo social con las organizaciones más representativas de trabajadores, lo que se ve reflejado en los últimos acuerdos tomados por los organismos tripartitos, en los cuales tengo el honor de participar, tales como la CONASAMI (salarios mínimos), la CONSAR en materia de comisiones que cobran las AFORES, el IMSS y el INFONAVIT en el desarrollo de sus actividades y en el diálogo del programa de trabajo decente celebrado por los sectores productivos con participación de la OIT.

Adicionalmente, hace unos meses se llevó a cabo el proceso de elección del Consejo Nacional de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, obteniendo la totalidad de los lugares las organizaciones de trabajadores y empleadores que tradicionalmente han ostentado la mayor representación en el país. En cuanto

exista información relevante al respecto se las haremos saber.

Algunos conflictos obrero patronales e intergremiales que fueron del dominio público y en los que estuvo involucrado el sindicato minero, se resolvieron de acuerdo con la ley y a través de recuentos con voto secreto de los trabajadores en favor de las organizaciones tradicionales como la CTM.

No obstante lo anterior hay un importante número de organizaciones sindicales que han emprendido una campaña de proselitismo y seguramente intentarán aumentar su participación con los trabajadores y empresas este año 2020.

Bajo estas condiciones es necesario que en los centros de trabajo se refuercen los vínculos con sus trabajadores, se realicen revisiones de clima laboral (incluidos temas de seguridad y salud en el trabajo que inciden en el ánimo de los trabajadores) y en general se haga un esfuerzo por verificar que se dé un cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales.

8. **Pensiones.-** Existe una situación difícil en este rubro, particularmente para los trabajadores amparados por la ley del seguro social de 1997 bajo el sistema de -contribución definida y cuentas individualizadas- manejadas por las AFORE y esto es así

porque no se ha logrado generar ahorro voluntario y tampoco se ha podido reducir la informalidad, lo que provocará que solo 30% de los trabajadores en edad jubilatoria alcancen las semanas de cotización requeridas por la ley (1250 semanas) y el resto tendrá negativa de pensión. Sin las aportaciones voluntarias, la tasa de reemplazo que se prevé para quienes si tengan derecho a pensión será equivalente al 30% del salario base de cotización en promedio.

Estas circunstancias anuncian una crisis y por tanto es muy probable que en 2020 se planteé una revisión al sistema de pensiones que podría incluir un incremento en las aportaciones patronales, entre otras cosas, a lo que daremos seguimiento en el curso del año para informarles.

9. **Seguridad Social.-** Las autoridades del trabajo y de seguridad social, acompañados de la Unidad de Inteligencia Financiera, mejorarán para el 2020 los sistemas de fiscalización utilizando nuevas plataformas tecnológicas con el objeto de evitar o erradicar el subregistro y/o las malas prácticas que afectan las aportaciones de los trabajadores. Es muy importante verificar que al interior de las empresas y aquellas a través de las cuales reciben servicios, se cumpla con las obligaciones que les corresponden para que no se vean afectados.

10. **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.-** Las disposiciones bajo las cuales se organiza y funciona este organismo cuya autonomía es fundamental para alcanzar los objetivos de la reforma laboral se publicaron en el DOF el 06 de enero de 2020.

Ante estos retos les recomendamos hacer una revisión exhaustiva del estatus de las empresas y prepararse para atender estos cambios sin afectación a los negocios. Por favor en caso de aclaración o comentario no duden en contactarnos para resolverlo. Les deseamos mucho éxito en este nuevo año.

Lic. Fernando Yllanes Martínez

Lic. Fernando Yllanes Almanza