

BOLETÍN LABORAL

LEGAL DIGITAL



COPARMEX

Este Boletín tiene como objetivo brindar a la Comunidad COPARMEX y a personas afines o interesadas, información relevante que genera la Comisión Laboral, y que consiste en proporcionar detalles sobre novedades legislativas, criterios judiciales, indicadores económicos, tendencias, oportunidades, conflictos y criterios regionales, nacionales e internacionales más relevantes en el ámbito laboral.

Consejo Editorial:

Lic. Lorenzo Roel
Presidente de la Comisión Laboral

Manuel S. García Garrido
Ricardo Barbosa



NOVEDADES LEGISLATIVAS

Primera:

Reforma Laboral. 5 elementos clave para transformar el mundo del trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) respalda la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo que recibió el pasado 22 de diciembre la Cámara de Diputados.

Entre varias propuestas, una de las que se destacan es reducir la inestabilidad laboral que ha generado la externalización del empleo a través del esquema del outsourcing, modalidad aprobada en la Reforma Laboral de 2012.

También, se destacan 5 puntos clave en dicha iniciativa de Ley:

1. Democracia en el trabajo: Elegirán los trabajadores a sus dirigentes por voto libre, directo y secreto
2. Contratos colectivos: Se garantizará que en más negociaciones los trabajadores y empleadores mejores la productividad y las condiciones laborales.
3. Creación de un órgano autónomo: Se promoverá la imparcialidad y la libertad sindical a través del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
4. Justicia laboral: Se sustituirán a las juntas de Conciliación y Arbitraje por los Tribunales laborales adscritos al Poder Judicial.
5. Eliminación de la extorsión: Con la acreditación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se evitará el chantaje de emplazamiento a huelga por parte de sindicatos.

Segunda:

Jóvenes Construyendo el Futuro.

Jóvenes Construyendo el Futuro es un programa que busca que miles de jóvenes puedan capacitarse en el trabajo. El Gobierno de México les otorgará una beca mensual de 3,600 pesos para que se capaciten durante un año.

El programa se divide en dos vertientes:

1. **Educativa:** Dirigida a 300,000 jóvenes que hayan concluido el bachillerato y busquen realizar estudios universitarios. Será coordinado y operado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), por medio de la cual se garantizará el acceso a estudios superiores y se otorgarán becas de 2,400 pesos mensuales a jóvenes de bajos recursos mientras duren sus estudios universitarios.
2. **Capacitación en el trabajo:** Dirigida a 2.3 millones de jóvenes, será coordinado y operado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), por medio de la cual se vinculará a jóvenes con centros de trabajo para que reciban capacitación y tutoría. Se les otorgará una beca de 3,600 pesos mensuales hasta por un año.

El 70% de la población perteneciente a este grupo se asignará al Sector Privado el 20% al Sector Público y el 10% al Sector Social.

Tercera:

Nueva Política de Salarios Mínimos.

El Diario Oficial de la Federación (DOF) publicó la resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) que fija los salarios mínimos general y profesionales que estarán vigentes a partir del 01 de enero de 2019, y que se acordaron el pasado 17 de diciembre con el voto unánime de los representantes del sector obrero, patronal y gobierno.

El Salario Mínimo General Nacional será a partir del 1 de enero de 2019 de \$102.68 pesos diarios. Esta suma se determinó partiendo del actual SMG de \$88.36 pesos diarios, adicionado de un incremento nominal en pesos, a través del llamado Monto Independiente de Recuperación el MIR de \$9.43 pesos diarios, y considerando un ajuste porcentual inflacionario de 5.00%.

El SMG Fronterizo será a partir del 1 de enero de 2019 de \$176.72 pesos diarios. Esta suma se obtuvo partiendo del actual SMG de \$88.36 pesos diarios, adicionado un incremento nominal en pesos, a través del MIR de \$79.94 pesos diarios, y considerando el mismo ajuste porcentual inflacionario del 5.00%.

La publicación señala que los salarios mínimos para las profesiones, oficios y trabajos especiales se hace con base en la Resolución de 2017 como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada diaria de trabajo.

La STPS aclara que el aumento al salario mínimo, no afecta los créditos de vivienda vigentes y en proceso otorgados por el Instituto del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), ni el pago de contribuciones u obligaciones ante el gobierno federal ni las entidades federativas debido a que las aportaciones tasadas en Veces el Salario Mínimo (VSM) fueron desvinculadas desde 2016 y su referente para la cuantía del pago se establece en la Unidad de Medida y Actualización conocida como UMA.

Cuarta:

Sitio de orientación e información sobre igualdad y no discriminación en materia laboral.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) ha creado un sitio en donde en menos de 3 minutos, las y los trabajadores de México, podrán conocer de manera fácil, amigable y accesible a donde deben acudir para recibir asesoría gratuita, en caso de tener algún conflicto por discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en materia laboral, derechos humanos y penal entre otros, desplegando un oficio de referencia dirigido a las instituciones que atienden los casos.

Uno de los objetivos de la nueva plataforma es otorgar de manera clara y precisa, mejor y mayor información sobre los temas de igualdad, no discriminación, derechos humanos y laborales.

<http://profedet.noip.me/>

CRITERIOS JUDICIALES



CRITERIOS JUDICIALES

1

Primer Criterio: Vacaciones. El hecho de que se demuestre que se pagó la prima vacacional, no acredita que el trabajador disfrutó de aquéllas.=Texto de resolución=

Comentario: El medio por el cual las autoridades laborales deben de asegurarse del disfrute de las vacaciones por los trabajadores, es a través de los controles de asistencia establecidos por los patrones, de otra forma, al no permitir el disfrute de estas, genera la consecuencia de su pago. Al mismo tiempo, el que se refleje el pago de la prima vacacional en un recibo de pago, no asegura que las vacaciones se hayan efectivamente disfrutado.

2

Segundo Criterio: Trienios y prima de antigüedad. Son prestaciones laborales de distinta naturaleza jurídica que no se excluyen entre sí, por lo que, si un trabajador gozó de la primera, ello no impide que pueda percibir la segunda, si reúne las condiciones para ello. =Texto de resolución=

Comentario: Los trienios son un complemento del salario; el monto de su pago puede variar mes con mes y tiene la finalidad de reconocer el esfuerzo y colaboración del trabajador durante la vigencia de la relación laboral. Por otro lado, la prima de antigüedad tiene como presupuesto la terminación de la relación de trabajo. En consecuencia, las diferencias determinan que la naturaleza jurídica de ambas prestaciones sea distinta, aun cuando ambos conceptos se otorguen como recompensa por los años de servicio acumulados.

3

Tercer Criterio: Trabajadores de la construcción. En la valoración de la prueba confesional, la junta debe apreciar las particularidades del caso concreto, considerando, entre otras, las condiciones de vulnerabilidad, la edad y el estrés en que se ubican aquéllos en el desahogo de la prueba. =Texto de resolución=

Comentario: La valoración de una prueba confesional en un juicio laboral debe partir de una apreciación de las particularidades del caso concreto. En el caso particular de trabajadores de la construcción, debe atenderse a que es un oficio en el que las personas que lo ejercen cuentan con poca preparación académica y quienes los desarrollan mayormente lo hacen a la intemperie, en un ambiente de estrés constante y aunado a la edad, generan que en pruebas como la confesional, sean susceptibles de contestar afirmativamente posiciones que les perjudican, por lo tanto, sus afirmaciones deben ser profundizadas por la Junta para establecer un valor probatorio.

4

Cuarto Criterio: Tiempo extraordinario. Circunstancias que deben considerarse para determinar la credibilidad de su reclamo. =Texto de resolución=

Comentario: Se sostiene en el supuesto de que el pago se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana, tomando en consideración el número de horas y período en que se prolongan que hagan creíble que el común de las personas pueda laborar en esas condiciones, contando con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías. Asimismo, deben estimarse las actividades que desempeñe el trabajador, de modo que el análisis en aislado de los trabajos ejecutados y jornada sería insuficiente para considerar creíble o no el tiempo extraordinario reclamado.

5

Quinto Criterio: Sustitución patronal. Al tener como requisito esencial que las relaciones de trabajo permanezcan intactas, de afectarse con aquélla los derechos de los trabajadores, no debe tenerse por acreditada en el juicio. =Texto de resolución=

Comentario: La figura jurídica de la sustitución patronal tiene como requisito esencial que las relaciones de trabajo permanezcan intactas y, por ello, no pueden afectarse sus derechos. Lo contrario posibilitaría una actuación fraudulenta por parte de los patrones con el fin de obligarlos a sujetarse a las nuevas condiciones laborales, o bien, dejar sus trabajos.

6

Sexto Criterio: Renuncia. Si sólo contiene la huella digital porque el trabajador no sabe leer ni escribir, y además no la reconoce, aquélla carece de eficacia demostrativa. =Texto de resolución=

Comentario: Si la renuncia de un trabajador carece de la firma y únicamente contiene la huella digital, porque no sabe leer ni escribir, pero, además, no la reconoce, es insuficiente para que dicha renuncia sea válida para establecer que el trabajador realmente manifestó su voluntad de dar por concluida la relación laboral. Lo anterior debido a que no puede asegurarse que quien lo hizo, expreso su voluntad de aceptar lo que se pretende por lo que carece de eficacia demostrativa.

7

Séptimo Criterio: Fondo de ahorro. La acción para demandar su pago es imprescriptible y, por ende, es inaplicable el artículo 516 de la ley federal del trabajo. =Texto de resolución=

Comentario: El fondo de ahorro se integra con las aportaciones en dinero que hacen el trabajador (mediante el descuento que realiza el patrón de un porcentaje de su salario) y el patrón, con una periodicidad determinada, por ende, las cantidades ahorradas por ese concepto son en beneficio exclusivo de los trabajadores. Por lo tanto, la acción para demandar el pago de dicho fondo no prescribe, ni le es aplicable el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

8

Octavo Criterio: Emplazamiento al juicio laboral. Hipótesis en la que es improcedente la promoción de un segundo amparo indirecto por el patrón demandado, cuando previamente promovió uno contra la omisión de la responsable de llamarlo al juicio, y del informe justificado conoce la existencia del acto, así como las formalidades de la diligencia relativa. =Texto de resolución=

Comentario: La fracción II y el último párrafo del artículo 111 de la Ley de Amparo señalan que cuando el quejoso tenga conocimiento de actos de autoridad que guarden estrecha relación con los reclamados en la demanda inicial, puede ampliar su demanda o presentar una segunda, supuesto este último que se actualiza cuando se tiene conocimiento de actos diversos al reclamado, pero no que sobre el mismo acto se aleguen nuevos elementos. En materia laboral, la voluntad del legislador es proteger a la parte obrera, por estimarla económicamente débil con respecto al patrón, por lo que precisó en el primer párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que el procedimiento laboral debe cumplirse con la mayor economía, concentración y sencillez.

9

Noveno Criterio: Ofrecimiento de trabajo. Es de mala fe si el patrón reconoce la existencia de una prestación extralegal que se paga a los trabajadores en activo dependiendo del presupuesto anual, y sin aceptar que éstos tienen derecho a ella y, además, omite manifestar expresamente que la reincorporación se hará incluyéndola. =Texto de resolución=

Comentario: Conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. En este sentido, un trabajador es reincorporado sin incluir todas las prestaciones de los trabajadores en activo, entonces puede considerarse que la oferta de trabajo es de mala fe.

10

Décimo Criterio: Pruebas en el juicio de amparo indirecto. Pueden ofrecerse cuando el acto reclamado es el acuerdo que aprueba un convenio suscrito en el procedimiento paraprocesal previsto en el artículo 987 de la ley federal del trabajo. =Texto de resolución=

Comentario: El quejoso puede ofrecer pruebas en el amparo indirecto cuando no hubiere tenido la oportunidad de hacerlo ante aquélla y, por ende, el Juez debe valorarlas y tomarlas en consideración al emitir la sentencia.

11

Décimo primer Criterio: Prueba de inspección en el juicio laboral. Es apta para acreditar el número de semanas cotizadas y el salario promedio de las últimas 250 semanas de cotización para la obtención y cuantificación de las pensiones por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada. =Texto de resolución=

Comentario: Si los documentos no son exhibidos "...debe hacerse efectiva la consecuencia que se traduce en una presunción que admite prueba en contrario..." y, por lo tanto, deben tenerse por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden justificar con esa probanza.

12

Décimo segundo Criterio: Prueba confesional en el juicio laboral. Su desistimiento, previo a su desahogo, no transgrede las normas del procedimiento en perjuicio del colitigante que la hizo suya.

=Texto de resolución=

Comentario: Cuando en un juicio laboral una de las partes ofrece la prueba confesional a cargo de su contraria, y el colitigante de aquélla la hace suya, debe estar a las resultas de la conducta procesal que asuma su oferente en relación con ella, de ahí que si su desistimiento, previo a su desahogo, se acuerda favorablemente sin dar vista a dicho colitigante (trabajador) que la hizo suya, ello no implica que se le deje en estado de indefensión, ni que se transgredan las normas del procedimiento en su perjuicio, ya que con independencia de lo que pudiera manifestar al respecto, la Junta no puede obligar al oferente, quien ya no tiene interés en ella, o por estrategia, a llevar a cabo su desahogo.

13

Décimo tercer Criterio: Despido y renuncia por escrito. Si ambos eventos se ubican en el mismo día, la circunstancia de que no coincidan en cuanto a la hora en la que las partes afirman acontecieron, no invalida la eficacia demostrativa de la segunda (Inaplicabilidad de la Jurisprudencia 2a./J. 27/2001).

=Texto de resolución=

Comentario: cuando un trabajador señale haber sido despedido en una fecha determinada (día) y el patrón manifieste que éste renunció en data posterior a ese evento, le corresponde al empleador acreditar la subsistencia de la relación laboral entre ambos episodios. Ahora bien, cuando se trata de una diferencia de horario, no así respecto del día en que el trabajador se dijo despedido y el señalado por el patrón de la renuncia, es decir, cuando el despido y la renuncia convergen en el mismo día, pero el horario en que las partes aduzcan aconteció cada uno de éstos sean distintos entre sí, esta circunstancia pasa a segundo término

14

Décimo cuarto Criterio: Laudo. Es congruente y no se altera la litis si en el se condena al seguro social al pago correcto de una pensión, con base en el periodo de cotización y el salario realmente demostrados en el juicio, aun cuando no coincidan con los reclamados expresamente por el actor en su demanda.

=Texto de resolución=

Comentario: Cuando en un asunto se reclama el pago correcto de una pensión bajo el argumento de que para su otorgamiento no se tomaron en cuenta la suma total de semanas cotizadas o determinado salario promedio de cotización, y de autos se advierte que, en efecto, el trabajador cotizó en mayor cantidad, en uno u otro de los elementos considerados por el organismo asegurador para ese efecto, la autoridad jurisdiccional debe condenar a los que en realidad aparecen demostrados en el sumario de origen, aun cuando no coincidan con los reclamados expresamente por el actor en su demanda.

15

Décimo quinto Criterio: Aviso de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Por sí solo es insuficiente para acreditar la subsistencia de la relación laboral entre el día en que se afirma ocurrió el despido y el posterior en el que se dice se produjo la renuncia.

=Texto de resolución=

Comentario: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó que corresponde al patrón acreditar la subsistencia de la relación laboral entre el día en que se afirma ocurrió el despido y el posterior en el que dice se produjo la renuncia, sin que baste para ello la sola exhibición del escrito que la contiene.

16

Décimo sexto Criterio: Ofrecimiento de trabajo. Debe calificarse de mala fe cuando se propone con jornada discontinua, sin precisar el horario de descanso.

=Texto de resolución=

Comentario: La falta de precisión del horario de descanso, en jornadas discontinuas, debe conducir a calificar de mala fe el ofrecimiento de trabajo, ya que se deben de tomar en cuenta la subordinación del trabajador frente al patrón, el que buscará atender prioritariamente las necesidades del empleo, no las de los trabajadores.

17

Décimo séptimo Criterio: Demanda laboral. La prevención al actor para que subsane los defectos u omisiones en que haya incurrido en ésta, es aplicable en forma extensiva si las imprecisiones se advierten al integrarse la litis con la contestación. =Texto de resolución=

Comentario: La Junta debe prevenir al trabajador o a sus beneficiarios en caso de advertir alguna irregularidad en la demanda para que sea subsanada. En caso de que las imprecisiones se hagan patentes al integrarse la litis con la contestación, la Junta de la misma forma debe de advertir al trabajador sobre alguna irregularidad.

18

Décimo octavo Criterio: Demanda laboral. La prevención al actor para que subsane los defectos u omisiones en que haya incurrido en ésta, es aplicable en forma extensiva si las imprecisiones se advierten al integrarse la litis con la contestación. =Texto de resolución=

Comentario: La Junta debe prevenir al trabajador o a sus beneficiarios en caso de advertir alguna irregularidad en la demanda para que sea subsanada. En caso de que las imprecisiones se hagan patentes al integrarse la litis con la contestación, la Junta de la misma forma debe de advertir al trabajador sobre alguna irregularidad.

INDICADORES ECONÓMICOS

Start



A) Inflación (Diciembre 2018)¹:

Mensual	Acumulada	Anual
0.70	4.83	4.83%

B) Población y Puestos de Trabajo (Diciembre 2018):

- Al 31 de diciembre de 2018, se tienen registrados ante el Instituto 20,079,365 puestos de trabajo. El 85.8% son permanentes y 14.2% eventuales. En los últimos seis años, estos porcentajes se han mantenido relativamente constantes.
- Como todos los cierres de año, debido a factores estacionales, se registra una caída en el nivel de empleo. En diciembre de 2018 ésta fue de 378,561 empleos, equivalente a una tasa mensual de -1.9%. Esta disminución es similar a lo reportado en los diciembres desde que se tiene registro, con una tasa promedio de -1.8%.
- La creación de 660,910 puestos de trabajo en el año equivale a una tasa anual de 3.4%, ligeramente superior a la tasa promedio registrada de los 10 años previos (3.2%).
- El 83.9% de la creación en 2018 es de tipo permanente (554,239) y el 16.1% de tipo eventual (106,671).
- El crecimiento anual en el empleo fue impulsado por el sector de transportes y comunicaciones con 5.3%, agropecuario con 4.5% y transformación con 4.4%.
- Los estados de mayor incremento anual son Quintana Roo y Baja California Sur con crecimiento superior o igual a 7.0%.

C) Indicadores de ocupación y empleo al tercer trimestre de 2017⁴:

Indicador	Total	Hombres	Mujeres
Población total	123 675 351	59 767 180	63 908 171
Población de 15 años y más	91 512 562	43 341 319	48 171 243
Población económicamente activa (PEA)	54 369 915	33 722 699	20 647 216
Ocupada	52 438 646	32 566 333	19 872 313
Desocupada	1 931 269	1 156 366	774 903
Población no económicamente activa (PNEA)	37 142 647	9 618 620	27 524 027
Disponibles	5 452 003	1 674 868	3 777 135
No disponibles	31 690 644	7 943 752	23 746 892
Población ocupada por sector de actividad económica	52 438 646	32 566 333	19 872 313
Primario	6 954 738	6 223 431	731 307
Secundario	13 418 141	9 916 154	3 501 987
Terciario	31 724 164	16 197 612	15 526 552
No especificado	341 603	229 136	112 467
Población subocupada por posición en la ocupación	3 686 954	2 467 160	1 219 794
Trabajadores subordinados y remunerados	1 780 081	1 285 416	494 665
Empleadores	176 205	141 554	34 651
Trabajadores por cuenta propia	1 502 359	918 944	583 415
Trabajadores no remunerados	228 309	121 246	107 063
Población desocupada por antecedente laboral	1 931 269	1 156 366	774 903
Con experiencia	1 725 040	1 061 018	664 022

Indicador	Total	Hombres	Mujeres
Sin experiencia	206 229	95 348	110 881
Edad promedio de la población económicamente activa	39.2	39.4	39.0
Promedio de escolaridad de la población económicamente activa	9.9	9.6	10.4
Horas trabajadas a la semana por la población ocupada (promedio)	43.1	46.0	38.4
Ingreso promedio por hora trabajada de la población ocupada (Pesos)	35.4	35.3	35.5
Tasa de participación^a	59.4	77.8	42.9
Tasa de desocupación^b	3.6	3.4	3.8
Tasa de ocupación parcial y desocupación^b	9.4	6.8	13.6
Tasa de presión general ^b	6.5	6.7	6.0
Tasa de trabajo asalariado ^c	64.6	63.7	66.2
Tasa de subocupación ^b	7.0	7.6	6.1
Tasa de condiciones críticas de ocupación^c	13.4	14.1	12.2
Tasa de ocupación en el sector informal 1 ^c	26.6	25.8	27.9
Tasa de ocupación en el sector informal 2 ^d	30.7	31.9	28.9
Tasa de informalidad laboral 2 ^d	52.2	49.2	56.3

NOTA:

Los datos que aquí se presentan contienen los factores de expansión ajustados a las estimaciones de población que arrojaron las proyecciones demográficas 2010- 2050 del CONAPO, actualizadas en abril de 2013.

- a** Tasas calculadas contra la población en edad de trabajar.
- b** Tasas calculadas contra la población económicamente activa.
- c** Tasas calculadas contra la población ocupada.
- d** Tasas calculadas contra la población ocupada no agropecuaria.

- 1** Fuente: <http://www.banxico.org.mx/>
- 2** Fuente: <https://www.inegi.org.mx/app/indicesdeprecios/Estructura.aspx?idEstructura=112001300030&T=%C3%8Dndices%20de%20Precios%20al%20Consumidor&ST=Inflaci%C3%B3n%20Mensual>
- 3** Fuente: <http://imss.gob.mx/prensa>
- 4** Fuente: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>



COPARMEX

coparmex.org.mx



Coparmex Nacional



@coparmex



coparmexnacional