

OBSERVATORIO LABORAL SONORENSE.

PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. \*

15 de octubre de 2018

I.- DERECHO INDIVIDUAL:

Artículo 15-B.

El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito y entregar copia al sindicato titular del CCT, si no existe sindicato se publicará en los lugares más visibles de la empresa contratante para el conocimiento de sus trabajadores.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso de terminación de la relación laboral la contratante será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

ARTÍCULO 47.-

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I-XV

El patrón que pretenda despedir a un trabajador deberá, previamente al despido, asistir a la instancia conciliatoria correspondiente para tratar de llegar a un acuerdo amigable con su trabajador.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado

del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. La prescripción se interrumpe durante el trámite de la instancia conciliatoria reanudándose cuando concluya esta.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta o porque el patrón no haya agotado la instancia conciliatoria, por sí sola, determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Art. 48.- A la redacción discutida, solicitamos se adicione con los siguientes párrafos:

a).- Que se establezca un parámetro para calcular el daño moral y que sea aplicable a cualquier trabajador despedido:

*“Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que sea la acción intentada..... Y al pago del daño moral correspondiente, equivalente a.....”.*

b).- Que el párrafo relativo al despido de mujer embarazada, se aplique también a los trabajadores afectados con alguna enfermedad que requiera de atención continua.

***“El patrón que despida a una mujer embarazada, o a un trabajador afectado por una enfermedad o padecimiento que requiera de atención continua, estará obligado a garantizarle la seguridad social, hasta la solución del conflicto. Igual disposición se aplicará a los derechohabientes del trabajador...”*** .

*“La seguridad social y las prestaciones que se deriven de los contratos de trabajo, que contemplen o tengan relación con derechos de niñas, niños y adolescentes, deberán continuarse satisfaciendo durante el trascurso del juicio, y no podrán ser objeto de compensación.”*

c).- Condena oficiosa al pago de las cuotas de seguridad social, en los casos de reinstalación y de simulación de la relación de trabajo:

*“ Si la acción intentada es la de reinstalación; declarada procedente, se condenará además al patrón, a cubrir las cuotas obrero-patronales, multas, recargos y actualizaciones correspondientes al periodo del juicio y hasta que se lleve a cabo la reinstalación, dándose vista oficiosa con el laudo a la Institución de seguridad social que corresponda.”.*

*“La misma condena se efectuará, cuando se haya simulado la relación laboral bajo otra figura jurídica.”*

d).-Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior, si se ejerció la acción de indemnización por despido injustificado y no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. En caso de ejercicio de la acción de reinstalación por despido injustificado se le pagará al trabajador la totalidad de los salarios y prestaciones que haya dejado de percibir y se le restituirá en sus derechos laborales y de seguridad social por todo el tiempo que dure su separación.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento, con excepción cuando tenga hijos menores en cuyo caso salarios vencidos se le cubrirán conforme a la acción que haya ejercitado.

En caso de que la trabajadora se separe por hostigamiento y/o acoso sexual, se le indemnizará además por daño moral y/o psicológico en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario integrado.

ARTÍCULO 52.-

Agregar un segundo párrafo

Quando la causa de la rescisión sea por hostigamiento y/o acoso sexual prevista en la fracción II del artículo anterior el demandante tendrá a su favor la presunción de ser ciertos los hechos que exprese en su demanda con relación a esta causal, salvo prueba en contrario

ARTÍCULO 53: A la redacción actual, consideramos se debe añadir lo siguiente:

*Fracción I.- “El mutuo consentimiento de las partes. El consentimiento verbal, debe ser ratificado ante el organismo conciliador. El consentimiento por escrito o renuncia, debe contener impresa, del puño y letra del trabajador La fecha de la misma, en caracteres ortográficos y numéricos.”*

**ARTÍCULO 88.-**

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Vencido el plazo para el pago de salarios el trabajador podrá solicitar al Tribunal que requiera de pago a su patrón. El tribunal de manera inmediata bajo la estricta responsabilidad de su titular; emitirá, dentro de las 24 horas siguientes de presentación de la solicitud del trabajador, un acuerdo en el que requiera al patrón la exhibición de los comprobantes de pago que se le reclaman, apercibido que de no acreditarlo dentro de las 72 horas siguientes de la notificación se despachará auto de requerimiento y embargo por el adeudo.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho del trabajador para rescindir el contrato de trabajo por falta de pago de salarios y la aplicación de las sanciones que correspondan.

**ARTÍCULO 133:**

A la redacción discutida, solicitamos se agregue lo siguiente:

*“VII.- Condicionar el empleo del trabajador a que se afilie a un sindicato, a que no se afilie; o, a que deje de ser miembro de alguno.”.*

*“XVIII.- Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo.....”*

*“Tampoco podrá exigirse a los trabajadores o solicitantes, certificado médico de buena salud para otorgar el empleo, la promoción, reinstalación o reubicación, cuando la afección o enfermedad no sea requisito para el desempeño de las labores, conforme a las actividades a realizar.”*

*“XXII.- Condicionar el empleo a la firma anticipada de la renuncia. Igual disposición se aplicará en los casos de promoción a puestos de confianza, respecto de la plaza de base ocupada por el trabajador promovido.*

*“XXIII.- Simular una relación distinta a la laboral, utilizando otras figuras jurídicas de contratación o de asociación.*

*“XXIV.- Condicionar el empleo o la promoción a la exhibición de cartas de no antecedentes penales.*

*“XXV.- Negar el empleo; basificación, promoción o permanencia, a quienes hayan presentado demandas o exigido judicialmente sus derechos.*

*“Queda prohibido utilizar, promover, crear, difundir, adquirir o consultar “listas negras” o índices de trabajadores que hayan demandado, sindicalistas, líderes sociales o de opinión, participación política; o de trabajadores o solicitantes de empleo que por cualquier otro motivo sean señalados, aun cuando la información se contenga en bases de datos de acceso público o de dependencias oficiales.*

*“XXVI.- Condicionar o negar el ejercicio de los derechos ARCO a los trabajadores a su servicio. Igual disposición se aplicará, a los solicitantes de empleo respecto a sus datos personales, documentación, historia de vida y exámenes de cualquier tipo que se le hayan practicado o solicitado por los empleadores que hayan ofertado la vacante o hayan recibido la solicitud. Igualmente, tendrán obligación de proporcionar información, verdadera y confiable respecto a la negativa para otorgar el empleo y el uso que se dará a los datos y documentos personales recabados.*

TRABAJOS ESPECIALES:

TRABAJADORES DE CONFIANZA:

ARTÍCULO 185.- *El patrón podrá rescindir la relación de trabajo, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza; aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de esta Ley.*

***El patrón deberá dar el aviso de rescisión en los mismos términos previstos en el artículo 47, con las consecuencias legales establecidas para el caso de inexistencia del aviso.***

#### TRABAJADORES DOMESTICOS:

De acuerdo con la LFT vigente, los trabajadores domésticos que habitan en el lugar donde prestan sus servicios, pueden estar sujetos a un horario de trabajo de 12 horas diarias (art. 333), sin que exista ninguna justificación legal.

Debe existir disposición expresa que obligue a registrar al trabajador doméstico ante el IMSS o alguna otra institución de seguridad social que le permita acceder a los beneficios de salud; y eventualmente, al de una jubilación digna, superando los escasos derechos reconocidos en los artículos 337, 338 y 339 de la LFT actual.

Debe sujetarse expresamente la facultad del patrón para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad a las reglas consignadas en el artículo 47 de la LFT, eliminando la idea de discrecionalidad:

#### TRABAJO EN LAS MINAS.

El artículo 343-A, contiene una redacción que, aplicada literalmente, se refiere a las **minas de carbón** en específico.

Debe modificarse la redacción, para que se diga expresamente que las reglas son aplicables a los trabajos en cualquier mina.

Debe registrarse obligatoriamente los planes y programas de seguridad e higiene anual. La falta de este registro, conlleva la responsabilidad directa del patrón en cualquier accidente o riesgo de trabajo.

#### TRABAJO EN UNIVERSIDADES:

**ARTÍCULO 353-Q.- “En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, y así se convenga expresamente. Tratándose de prestaciones de seguridad social, se aplicarán obligatoriamente por extensión, aquellas disposiciones que resulten más beneficiosas, con independencia del sector que lo haya pactado. ”**

**ARTÍCULO 353-L.- “Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos puramente académicos.**

**Queda prohibido introducir reglamentación de derechos o condiciones de trabajo en forma unilateral, bajo el pretexto de que se pretende reglamentar cuestiones académicas.**

**Cuando coincidan criterios académicos con aspectos laborales, se armonizará su aplicación, sin que implique menoscabo de la facultad reglamentaria ni la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos de los trabajadores.**

#### ARTÍCULO 387

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Se acreditará la membresía sindical con la solicitud escrita de ingreso al sindicato debidamente firmada por el trabajador u huella dactilar o bien que se encuentra dado de alta en el padrón sindical autorizado. En caso de existir más de un sindicato el contrato se celebrará con el mayoritario.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

#### Artículo 392.-

En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por el tribunal, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Los sindicatos minoritarios estarán representados con voz y voto en dichas comisiones en proporción al número de trabajadores de base que los integren, con el objeto de permitir la representación efectiva de sus miembros.

**ARTÍCULO 395.-** La redacción actual del artículo 395 atenta contra la libertad sindical y el derecho al trabajo, además de violar los artículos 1, 5, 9, 123 fracc. XVI y 133 Constitucionales, por lo siguiente:

a).- Los trabajadores tienen derecho a ingresar al sindicato de su preferencia, a formar sindicatos y a permanecer o no permanecer en ellos, al igual que el derecho a no formar parte de sindicato alguno.

b).- No deben existir privilegios entre trabajadores, de unos respecto de otros.

c).- No debe sujetarse el derecho al trabajo o al de ser contratado, a la pertenencia a algún gremio sindical.

A través del Convenio 87 de la OIT; y conforme al criterio de progresividad, México se encuentra obligado a adoptar medidas legislativas que permitan el pleno goce de los derechos consignados en el convenio.

Dada la supremacía de las normas Constitucionales y Convencionales, la redacción actual del artículo no puede permanecer.

ARTÍCULO 396.- DEBE AGREGARSE UN SEGUNDO PÀRRAFO: (DEDICATORIA AL DR. MANUEL FUENTES).

*“Las prestaciones sociales y todas aquellas pactadas en favor del sindicato contratante como persona moral, deberán hacerse extensivas a los sindicatos minoritarios, cuando existan en la misma empresa o establecimiento, en proporción al número de miembros con que cuente. Así mismo, deberá garantizarse a la representación sindical minoritaria el acceso a la información necesaria para el ejercicio de los derechos de sus miembros, incluyendo los casos en que exista controversia de derechos con los miembros del sindicato mayoritario.*

*El incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente artículo, se considerará falta grave y se castigará con la sanción máxima que se contempla en el artículo 1002 de esta Ley.”*

ARTÍCULO 398.- A la redacción actual, debe agregarse una fracción IV, que diga:

*“En ningún caso se reducirán las prestaciones contenidas en el contrato a revisar.”*

ARTÍCULO 486 SE SUPRIME. SOLO QUEDA EL ART. 484.

#### PROCEDIMIENTO:

Respecto a la instancia conciliatoria previa y sus efectos, creemos conveniente que se discutan sus repercusiones para el actor en el



juicio posterior; de tal forma que no afecte su derecho humano a la tutela judicial efectiva. Sostenemos que **no existe proporcionalidad** entre la finalidad que corresponde a la conciliación, con la penalidad de tener por no interpuesta la demanda, si no se agota previamente; al igual de que solo se puedan ejercitar acciones o la reconvención si no fueron expuestas tales pretensiones en la conciliación.

Resulta muy ilustrativa la tesis 2018041, recientemente publicada en el SJF, cuyo rubro es: “AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL JUICIO LABORAL BUROCRÁTICO. EL ARTÍCULO 103 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS, AL ESTABLECER QUE SI EL ACTOR NO ACUDE A AQUELLA, SE TENDRÁ POR NO PRESENTADA LA DEMANDA ES INCONSTITUCIONAL”.

Por otra parte, hemos considerado que para lograr equidad respecto a la obligación de acudir ante la instancia conciliatoria, no sea únicamente el trabajador quien lo haga, sino aquella parte que esté interesada en dar por terminado el contrato de trabajo, tal y como lo expusimos en las propuestas a los arts. 47 y 51; y al relacionar ésta obligación a la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, el cual deberá ser expresado ante el organismo conciliador.

En cuanto a las renunciaciones por escrito, con el fin de terminar con el uso de documentos en blanco o de renunciaciones y finiquitos firmados anticipadamente, propusimos que el texto contenga **del puño y letra del trabajador, la fecha, hora y lugar, tanto en caracteres numéricos como ortográficos, bajo pena de nulidad.**

Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de **conclusión de la etapa conciliatoria.**

Artículo 519.- Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los **laudos del Tribunal** y de los convenios celebrados ante ellos.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo del Tribunal o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar del Tribunal que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo cubriéndole el monto de la condena contenida en el laudo o en su caso el que se cuantifique en el incidente de liquidación.

Artículo 521.- La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el tribunal, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que el tribunal sea incompetente en este caso declinará de inmediato la competencia al tribunal que sea competente.

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión, cuando no aparezcan registrados con dicha profesión o pasantía en el libro de registro del Tribunal. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

#### **ARTÍCULO 739**

Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.

Asimismo, deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones, o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios. La notificación es personal y se diligenciará conforme a lo dispuesto en el artículo 743. **Cuando no puede emplazarse al demandado porque ya no ocupa el domicilio el Tribunal requerirá al demandante para que en un término de tres días hábiles proporcione nuevo domicilio apercibido de tener la demanda por no presentada en caso de desacato, si el demandante manifiesta que ignora el nuevo domicilio el Tribunal en su auxilio solicitará informes a las distintas autoridades o instituciones para que le informen sobre el último domicilio de la demandada que tengan registrado,**

La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones; si no lo hace, se estará a lo dispuesto en la parte final del primer párrafo de este artículo.

En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.

#### **ARTÍCULO 742**

Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. .... La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto de admisión de pruebas cuando no se dicte en la audiencia, audiencias incidentales y su resolución. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- XI. En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774 de esta Ley; y
- XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

#### **ARTÍCULO 804**

El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. . . .V

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan. En caso de que exista demanda interpuesta por el trabajador los tiempos antes indicados se suspenderán durante todo el tiempo que dure el juicio.

#### **ARTÍCULO 876**

LA ETAPA CONCILIATORIA SE DESARROLLARÁ EN LA SIGUIENTE FORMA:

El trabajador y/o el patrón acudirán al órgano de conciliación que corresponda a efecto de que cite a su contraparte con el fin de llegar a una solución amigable al conflicto o para prevenir un posible conflicto. El solicitante consignará por escrito brevemente los hechos en que funda su petición. Este escrito solo produce efectos ante el órgano conciliador y carece de relevancia jurídica y en consecuencia no producirá ningún efecto, ni podrá ser usado como prueba por las partes en caso de que se tramita un juicio ante el Tribunal.

I. Las partes comparecerán personalmente a la instancia conciliatoria y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. La instancia conciliatoria, por conducto del funcionario conciliador, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de soluciones justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la instancia conciliatoria, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. (Se deroga).

*Fracción derogada DOF 30-11-2012*

V. (se deroga)

**VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, o solo una de ellas, previa su comprobación de su debida notificación por lo menos con 48 horas hábiles de anticipación, el funcionario conciliador levantará la constancia respectiva dando por terminado el procedimiento conciliatorio obligatorio poniendo a disposición de las partes copia certificada de la constancia para su exhibición en el Tribunal.**

\* Información publicada en la página de Facebook del Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral