

## Contenido

JUSTICIA LABORAL.....	1
CON LA ORALIDAD SERÁ MÁS RÁPIDA .....	1
AUMENTAN PENAS.....	3
PARA FEMINICIDAS Y SANCIONES A SERVIDORES PÚBLICOS QUE OBSTRUYAN LA JUSTICIA ..	3
INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS OFICIALES MEXICANAS (NOM). .....	3
LAS INSPECCIONES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL INICIARÁN A PARTIR DE ESTE 2020. ....	3
OIT CELEBRA AVANCES EN MÉXICO.....	5
CONVENIO 189 SOBRE PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS.....	5
PUBLICACIONES .....	6
RELEVANTES EN EL D.O.F.....	6
CONSEJO.....	7
OTORGAMIENTO DE PODERES EN EMPRESAS. .	7



## JUSTICIA LABORAL

### CON LA ORALIDAD SERÁ MÁS RÁPIDA

Al respecto podemos mencionar que se estima que la justicia laboral será más rápida con el nuevo sistema por el cual los juicios laborales se desahogarán en dos audiencias, con el sistema oral y en presencia del Juez.

La justicia laboral, al quedar a cargo de los Poderes Judiciales Federal y Estatales, tendrá un trámite más breve la obtención de una sentencia definitiva, dicho lo anterior analicemos mas a profundidad el nuevo procedimiento.



Con la publicación de la Reforma Laboral se establece que los conflictos laborales pasarán de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a manos del Poder Judicial, el cual implementará tribunales especializados que deberán ceñirse al sistema oral para impartir justicia.

Este nuevo sistema de justicia laboral plantea que, antes de acudir ante un tribunal laboral, trabajadores y patrones tendrán que acudir a un centro de conciliación. Sólo en caso de no llegar a un acuerdo podrán iniciar un juicio, el cual se desahogará en dos audiencias con plazos mucho más breves que los actuales. Un procedimiento ordinario comenzará con la presentación de la demanda del trabajador, en

la cual deberán anexarse las pruebas y la constancia de no conciliación expedida por el Centro de Conciliación, en la que se certifique que no hubo acuerdo entre las partes.

En las 24 horas siguientes a la presentación de la demanda, se turnará al Tribunal correspondiente, el cual deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes. Una vez admitida la demanda, el Tribunal tiene cinco días para notificar a la parte demandada, quien a su vez tiene 15 días para contestar y presentar las pruebas a su favor.

Al contestar la demanda, el patrón puede aceptarla, supuesto en el cual el juez citará a la audiencia de juicio para dictar sentencia, la cual debe ser en un plazo no mayor a 10 días.

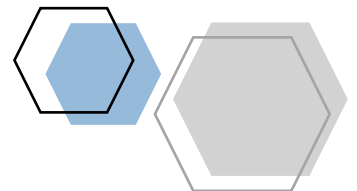
En caso contrario, se dará vista al demandante con la contestación de demanda y pruebas de su contraparte, para que en un plazo de 8 días objete las pruebas de la demandada, formule observaciones de la contestación de demanda y, en su caso, ofrezca pruebas.

De hacerlo, con el escrito y anexos, se entregará copia a la demandada para que, en el término de 5 días, objete las pruebas ofrecidas por el trabajador y realice las manifestaciones derivadas de la réplica del trabajador.

En esta parte del juicio existe la posibilidad de llamar a juicio a algún tercero, supuesto en el cual dicho tercero contará con 15 días para realizar sus manifestaciones.

Una vez concluidos los plazos referidos, se citará a una audiencia preliminar, la cual tiene por objeto depurar el procedimiento, establecer los hechos no controvertidos y acordar sobre las pruebas, debiendo comparecer tanto del trabajador como el patrón.

En la audiencia preliminar se indicará día y hora para la audiencia de juicio, en la que se desahogarán las pruebas, se formularán los alegatos, se declarará cerrada la etapa de instrucción y se emitirá la sentencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento.





## **AUMENTAN PENAS**

### **PARA FEMINICIDAS Y SANCIONES A SERVIDORES PÚBLICOS QUE OBSTRUYAN LA JUSTICIA**

La Cámara de Diputados aprobó una reforma al Código Penal Federal para aumentar cinco años a la pena contra quien cometa un feminicidio.

Con un solo voto en contra, se aumenta de 40 a 60 a 45 a 65 años de prisión y de mil a mil 500 Unidades de Medida y Actualización (UMA) de multa, a quien cometa ese delito.

También establece que se impondrá de 10 a 18 años de cárcel a quien cometa abuso sexual contra un menor de edad.

A los servidores públicos que entorpezcan o retarden maliciosamente o por negligencia en la impartición de justicia se le sancionará de seis a diez años de prisión.

Esta propuesta fue presentada por el gran incremento de casos de esta naturaleza y nuestros legisladores tratan de reaccionar ante este problema. La propuesta modifica los siguientes artículos 25, 261 y 325 del Código Penal y fue turnada al Senado.

## **INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS OFICIALES MEXICANAS (NOM).**

### **LAS INSPECCIONES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL INICIARÁN A PARTIR DE ESTE 2020.**

El mes de enero ya terminó y con esto se incrementa la expectativa de las empresas por la diversidad en implementación de reglas, normas y reformas que trae consigo este 2020; en materia de previsión social, una de las más sonadas y de la cual existe mucha incertidumbre es la NOM-035.



Recordemos que en octubre de 2018, se publicó oficialmente la Norma Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención; la cual se venía trabajando desde 2016 y entró en vigor este el mes de octubre de 2019, y tiene como objetivo establecer la obligación al patrón de la prevención de

este tipo de riesgos y el fomento a un entorno organizacional agradable apoyándose en ciertos cuestionarios para determinar el grado de riesgo que existe en las empresas.

La implementación de esta norma se divide en dos etapas, la primera corresponde a la difusión de la norma, dando a conocer a los trabajadores o colaboradores la existencia de esta a través de una política interna que fomente la prevención de factores de riesgo psicosocial, violencia laboral, promoción de un entorno laboral favorable, cuestionarios y entrevista a los trabajadores mediante los cuales se evalúan las medidas de identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial, así como la identificación de colaboradores que hayan sido sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención, y la implementación de buzón de quejas, que sea privado, seguro y confiable.

La segunda etapa entra en vigor a partir del 23 de octubre de 2020, y será obligatorio para su cumplimiento, la implementación de entrevistas y cuestionarios a los trabajadores, exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a colaboradores expuestos a algún factor de riesgo psicosocial y/o violencia laboral, y contar con evidencia de los resultados de estas evaluaciones.

Si bien es cierto hasta el momento no se ha llevado a cabo alguna visita respecto a esta NOM-035 es importante contar con lo que la norma solicita.

El personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social serán los encargados de practicar estas visitas a través de órdenes de inspección que pueden ser ordinarias o extraordinarias. Estas visitas o inspecciones se llevarán de acuerdo al procedimiento administrativo, y será aplicable no solo para la NOM-035, sino para todas las Normas Oficiales Mexicanas aplicables como las relativas a capacitación, seguridad e higiene en el trabajo.

Los Procedimientos de verificación de las normas por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y las resoluciones emitidas en el Procedimiento Administrativo Sancionador, suelen ser muy cuantiosos en términos económicos, y cada día las empresas enfrentan estos actos administrativos, por lo que se recomienda asesorarse preventivamente, ya que es la mejor opción y posibilidad de prevenir contingencias legales.

# OIT CELEBRA AVANCES EN MÉXICO

## CONVENIO 189 SOBRE PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS



Hoy en día el trabajo doméstico en el mundo sigue siendo infravalorado e invisible, lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos.

Por ello es que el Convenio Internacional en este tema, impulsa la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Convenio 189 de la OIT busca que las personas trabajadoras domésticas gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia, así como que sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos.

El pleno aprobó el convenio en sesión ordinaria. Con él, México se compromete a garantizar protección a las mujeres y a los hombres que se dedican a trabajar en el hogar.

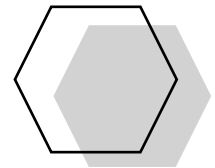
El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en materia de derechos laborales para empleadas y empleados domésticos, ya fue ratificado por el Senado de México.

Con la adhesión al Convenio 189, el Estado mexicano se compromete a garantizar los derechos laborales de alrededor de 2.4 millones de empleadas y empleados domésticos; de ellos, nueve de cada 10 son mujeres, de acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

"El gobierno refrenda el propósito de garantizar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de las y los trabajadores domésticos", se lee en el dictamen aprobado.

El Estado mexicano hace los siguientes compromisos con los empleados domésticos:

1. Implementar medidas que garanticen la asociación sindical.
2. Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
3. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, así como la supresión de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



# PUBLICACIONES RELEVANTES EN EL D.O.F.

## **DECRETO por el que se expide la Ley de Fomento a la Confianza Ciudadana.**

**DOF 20-01-2020**

Con la nueva Ley se tratará de reconstruir la confianza de la ciudadanía en las instituciones de la Administración Pública. Esto al facilitar los trámites ante las autoridades, en beneficio de la actividad económica del país. Y al mismo tiempo se espera que sea un mecanismo para erradicar espacios de corrupción.

## **DECRETO por el que se aprueba el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado en Ginebra el dieciséis de junio de dos mil once.**

**DOF 21-01-2020**

Se adiciona una fracción XXIX Bis al artículo tercero de esta ley, para añadir el término “Riesgo” como: daños o pérdidas probables sobre un agente afectable, resultado de la interacción entre la vulnerabilidad de un agente perturbador.

## **DECRETO por el que se reforman la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal para la Administración y Enajenación de Bienes del Sector Público y, el Artículo Séptimo Transitorio del Decreto por el que se expide la Ley Nacional de Extinción de Dominio, y se reforman y adicionan diversas disposiciones del Código Nacional de Procedimientos Penales, de la Ley Federal para la Administración y Enajenación de Bienes del Sector Público, de la Ley de Concursos Mercantiles y de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicado el 9 de agosto de 2019.**

**DOF 22/01/2020**

Cambia la denominación del Instituto de Administración de Bienes y Activos (IABA) por el de Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado.

El documento reforma la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; la Ley Federal para la Administración y Enajenación de Bienes del Sector Público, y el decreto que expide la Ley Nacional de Extinción de Dominio, publicado el 9 de agosto de 2019. El documento sustituye en dichos ordenamientos legales las referencias al IABA –antes Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE) – por el de Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado.

## **DECRETO por el que se expide la Ley de Fomento a la Confianza Ciudadana.**

**DOF 24/01/2020**

El Diario Oficial de la Federación (DOF) publicó el decreto que establece la obligación del Estado de garantizar las condiciones óptimas para que las personas adultas mayores tengan una plena calidad de vida. El documento reforma los artículos 6, 9 y 10 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.





## CONSEJO

### OTORGAMIENTO DE PODERES EN EMPRESAS.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia resolvió la contradicción de criterios sostenidos por Tribunales Colegiados de Circuito con relación a los efectos legales de los poderes generales de administración y de pleitos y cobranzas.

A través de dicha jurisprudencia se descartó la existencia de una gradación o jerarquía entre ellos y por ende la aplicación del principio general del derecho que establece “Quien puede más, puede lo menos”.

Por lo mismo, si se otorga un poder general para actos de administración ya no es factible determinar por presunción que se otorga un poder general para pleitos y cobranzas.

Lo anterior, implica una interpretación literal del contenido de los artículo 2,554 del Código Civil Federal, 2,554 del Código Civil para el Distrito Federal, 7.771 del Código Civil para el Estado de México, 2,448 del Código Civil para el Estado de Nuevo León y cualquier otro que en un código estatal establezca las mismas disposiciones en materia.

Dicha circunstancia resulta de utilidad en el contexto del litigio para que la autoridad determine si un apoderado acreditó la personalidad de su representada al encontrarse debidamente legitimado o no y en su caso continuar con el proceso hasta su conclusión o considerarlo improcedente.

Por ello, como buena práctica de derecho corporativo se aconseja limitar con precisión los poderes conforme a las necesidades de cada nivel de la organización de una sociedad mercantil

Para lograrlo se aconseja definir el tipo de representantes que existirán en las minutas que expidan el órgano de Administración o Asamblea disponiendo en ellas las facultades de los apoderados conforme a los siguientes aspectos:

- Si el apoderado actuará en forma individual o mancomunada con otra persona que ejerza las mismas facultades.
- Si los actos jurídicos en los cuales ejerce el apoderado las facultades deben acotarse a un monto máximo conforme al valor de la operación individual en dinero o el conjunto que representen varias de ellas en un periodo de tiempo específico.
- Si las facultades otorgadas a un despacho externo son suficientes para que realice los servicios para los cuales fue contratado.

Adicionalmente al interior de la empresa se recomienda tomar las siguientes medidas:

- Capacitar a los apoderados para que entiendan que pueden o no hacer con las facultades que se les otorgan y las consecuencias de actuar en exceso del ejercicio de las mismas.
- Establecer un control de otorgamientos y revocaciones, distribución de testimonios, pólizas, copias certificadas y versiones electrónicas de los poderes.
- Establecer canales de comunicación con autoridades que permitan detectar el abuso o ejercicio indebido o en exceso de facultades por parte de los apoderados.
- Documentar en políticas, códigos y reglamentos los diferentes procesos que permitan lograr el ejercicio responsable de las facultades.
- Verificar la efectividad de los procesos al evaluar periódicamente a los apoderados respecto al tema.

