

COMO EVITAR DEMANDAS LABORALES Y NO QUEDAR EN BANCARROTA



Índice:

1. Palabras del autor	3
2. Entorno laboral en México	4
3. La reforma laboral 2012 y la Ley Federal del Trabajo	5
4. Los aspectos laborales en mi empresa	6
5. ¿Porque existen las demandas laborales?	9
6. Blindaje Laboral para mi empresa	10
7. Soporte laboral continuo.....	11
8. Ejemplos de demandas laborales	12
9. Conclusión.....	16



1. Estimado lector:

Al tomarse unos minutos para leer este manual electrónico, está dando su primer paso en la dirección correcta para proteger su patrimonio y blindar su empresa contra conflictos y demandas laborales. Muchas empresas han atravesado por la difícil situación de experimentar golpes fuertes a sus finanzas por un conflicto o una demanda laboral. Con esta información de valor que está a punto de leer usted puede evitar las desastrosas consecuencias que puede traer consigo una demanda laboral.



2. Entorno laboral en México.

La situación económica es una variable determinante en el entorno laboral que influye en las empresas mexicanas. Una manera en la que influye es que una parte de la población económicamente activa está “satisfecha” con su empleo actual, o simplemente no quieren arriesgarse a perder su trabajo, ya que consideran que dada la situación económica que vive el país no podrían encontrar uno nuevo. Por otro lado, está la población de trabajadores que necesitan y están buscando constantemente mejores sueldos y prestaciones, ya que los sueldos no son tan remuneradores, como ellos creen deberían ser, para lidiar con una constante escalada en los precios de bienes y servicios. Por último se encuentra la nueva generación de empleados, denominados “millennials”, que buscan siempre algo más que solo un empleo y un buen salario. Satisfacción personal, sentido de pertenencia, libertad de tiempo y para expresar sus ideas, son algunas de las características que los “millennials” buscan encontrar en un empleo. Si no las encuentran en su centro de trabajo, simplemente se irán.

Estas razones son algunas de las causas de la rotación de personal en las organizaciones, lo que pone presión en el manejo óptimo de las relaciones laborales, ya que una alta rotación implica que pueda haber conflictos que deriven en demandas laborales.

Por todo lo anterior, se convierte en algo casi obligatorio (independientemente de que la Ley Federal del Trabajo así lo marca) el contar con todas las herramientas laborales necesarias para poder afrontar estos movimientos de personal de la manera adecuada y evitar demandas laborales.

Datos interesantes:

- 95% de las empresas y negocios en México son Pymes.
- Solo el 19% de las Pymes en México tienen actualizados todos los documentos laborales de sus empleados de acuerdo a la nueva reforma laboral.
- 100,000 pesos es el costo aproximado de una demanda laboral de un empleado con un salario promedio de 4,000 pesos mensuales con un año de antigüedad.
- Aproximadamente 87% de las Pymes NO cuentan con la capacitación, asistencia y proceso legal administrativo para solucionar contingencias laborales, como lo marca la Ley Federal del Trabajo.
- El 90% de los abogados cobran 20,000 pesos aproximadamente de honorarios legales por una defensa de un juicio laboral, por una demanda con valor de 100,000 pesos en promedio sin incluir gastos y viáticos.



3. La Reforma Laboral 2012 y la Ley Federal del Trabajo.

El 30 de noviembre de 2012, entro en vigor la reforma laboral después de 40 años sin cambios desde el punto de vista formal, porque en la vida real, el derecho del trabajo ya había cambiado, ya que había nuevas modalidades contractuales que la reforma laboral tuvo que incluir ya que se encontraban funcionando en el mercado, como la subcontratación de personal. Esta reforma vino a cambiar la regulación de las relaciones laborales en México, con el objetivo de elevar la competitividad de las empresas mexicanas y disminuir el costo de despedir a un trabajador. Los principales cambios que trajo consigo la reforma laboral fueron:

- a) Una mayor flexibilidad para contratar a través de los contratos de prueba a 30 días y de capacitación inicial. Sin embargo estos contratos tienen límite de tiempo y no se le pueden otorgar dos veces a un mismo trabajador.
- b) Las reglas de indemnización al momento de un despido justificado e injustificado.
- c) La regulación de la subcontratación de personal en los centros de trabajo.
- d) Los derechos laborales se hicieron derechos humanistas, ya que por primera vez ciertas acciones del patrón son castigadas con cárcel y con multas excesivas (artículo 1004 de la LFT).
- e) Se correlaciona por primera vez la Ley Federal del Trabajo con la Ley del Impuesto sobre la Renta y el Código Fiscal de la Federación, al exigir en los contratos individuales de trabajo el RFC y CURP.
- f) Por primera vez se le dan a los hombres 5 días hábiles por paternidad.
- g) Se regula la figura de subcontratación de personal (outsourcing), así como los contratos de capacitación y prueba.
- h) Los juicios laborales dejan de ser trifásicos (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas) y pasar orales en dos fases (demandas y excepciones y ofrecimiento - admisión de prueba), dejando que la conciliación tome lugar en cualquier parte del juicio.

La reforma laboral, se puede decir, solo es un ajuste para igualar las condiciones reales del mercado de trabajo. En otras palabras es una reforma que pretende dar una mayor flexibilidad a las empresas para contratar y despedir, para fomentar un incremento en su competitividad, pero que no termina por ser lo suficientemente atractiva para los empleadores. Por otro lado, los trabajadores y sindicatos sienten que han perdido derechos, por lo que no estos cambios no dejaron satisfechos ni a patrones ni a trabajadores.

¿Cómo define la Ley Federal del Trabajo la relación de trabajo?

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.



4. Los aspectos laborales en mi empresa.

En el día a día de la vida de una organización hay infinidad de factores que influyen en los resultados de la empresa. Todos los dueños de negocio enfocan el 80% de sus esfuerzos en lo que genera flujo de dinero: compras, producción, comercialización y ventas. Sin embargo, existen otros factores determinantes que influyen positivamente en el éxito y permanencia de las empresas, o negativamente en su desaparición prematura. Los factores de las relaciones laborales, entre otros pueden ser determinantes a la hora de que una organización sobreviva a través del tiempo. Los aspectos legales de una empresa van más allá de estar dado de alta en la SHCP y cumplir con el pago de impuestos, también involucran propiedad intelectual, contratos mercantiles con clientes y proveedores, **así como contratos laborales, reglamentos y otros documentos laborales con los empleados.**

¿Qué es lo que se necesita para tener en óptimas condiciones la administración de las relaciones laborales en las empresas?

La respuesta depende de las actividades de cada empresa, pero existen documentos que son el común denominador para todas las organizaciones.

- a) *Contratos individuales de trabajo.* Toda relación laboral, sin excepción, debe tener un contrato que indique claramente los derechos y obligaciones del empleado y del empleador. Poniendo un énfasis muy especial en la descripción de puesto y en las actividades a desarrollar por parte del empleado. Al decir “sin excepción”, lo que se quiere decir es que sin importar que la empresa sea familiar, los empleados deben tener un contrato individual de trabajo, ya que la ley no contempla la figura del empleado “familiar”. Para la Ley Federal del Trabajo, mientras exista una actividad subordinada dentro de un centro de trabajo, por la cual se recibe una remuneración económica, significa que existe un empleado, el cual debe tener un contrato individual de trabajo.



- b) *Reglamento interior de trabajo.* En cada centro de trabajo deben existir ciertas indicaciones de lo que se puede hacer y no se puede hacer dentro del horario y lugar de trabajo que involucra a empleados y patrones o directivos. Estas indicaciones son definidas dentro del Reglamento interior de trabajo. Este documento laboral es un conjunto de reglas, derechos y obligaciones que aplica para todos los empleados, patrones o directivos. Debe estar registrado ante la Junta local de conciliación y arbitraje y debe ser firmado por todos los trabajadores de la empresa. *¿Qué pasa con los empleados que ingresan a laborar a la empresa después de que el reglamento ha sido registrado?* Estos empleados deben firmar una carta de adhesión al reglamento, que es anexada al expediente laboral del empleado, en la cual ellos reconocen que han leído el reglamento y están de acuerdo con lo que ahí se manifiesta. Este documento es una herramienta muy importante al momento de solucionar conflictos laborales con empleados, permite aplicar sanciones conforme al mismo, y en caso de una demanda laboral, demuestra que alguna u otra actividad no estaba permitida y que la falta al reglamento dio lugar a la amonestación o rescisión del contrato laboral, en caso de que así haya sido.
- c) *Listas de puntualidad y asistencia.* Tan simple como pueda aparecer este documento, el no tenerlo implementado es la causa de muchas contingencias y demandas laborales que afectan a los patrones en México. Su importancia radica en que la impuntualidad y la inasistencia son motivos de despidos, y al no tener el registro, es imposible demostrar la violación al contrato y al reglamento por parte de los empleados. También el no contar con el mismo, es una razón para que trabajadores mal asesorados manifiesten el trabajo de horas extras no pagadas al momento de demandar a una empresa. Por estas simples razones, las listas de puntualidad y asistencia, en cualquier formato, impreso o electrónico deben ser utilizadas en las organizaciones.
- d) *Recibos de pagos a trabajadores.* Ya sea que se trate de nómina, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, horas extras, bonos, utilidades, y todo lo que el trabajador reciba como percepción en dinero o en especie, debe estar respaldado por un recibo. Los recibos firmados, son comprobantes que permiten una mejor relación laboral y ayudan a prevenir conflictos laborales. En caso de demandas, permiten demostrar la verdad de los hechos.



- e) *Actas administrativas. ¿Qué debo hacer en caso de que un trabajador está incumpliendo con su contrato o con el reglamento interior de trabajo? Se debe dejar plasmada en un acta administrativa el suceso o hecho que causó que el contrato o el reglamento fuera incumplido. Estas actas son herramientas de suma importancia que permiten a los patrones dejar registro de una actividad incorrecta por parte de un empleado dentro de su expediente laboral. Es una amonestación y una advertencia para el empleado de que posibles malos comportamientos futuros pueden derivar en su despido justificado. En caso de una demanda laboral el acta administrativa demuestra que hay antecedentes que justifican el despido de un trabajador.*

Sabía usted que...

La reforma laboral del 2012 cambió una ley laboral que no había sufrido cambios en 40 años. Era una reforma esperada por muchos actores políticos y de la vida empresarial de nuestro país que lo habían exigido anteriormente sin lograr resultados exitosos.





5. ¿Porque existen las demandas laborales?

Este tipo de demandas son muy comunes en México. Tan solo en el estado de Chihuahua, existen más de 25,000 demandas laborales que tienen un valor estimado de 3,000 millones de pesos, lo que significa un valor promedio por demanda de 120,000 pesos. Este alto número de demandas en las juntas locales se debe a que en muchas ocasiones los empleados son despedidos y no reciben su finiquito como lo marca la ley, y la gran mayoría de las veces es porque los empleados decidieron demandar injustamente ya sea porque así lo deseaban o porque fueron mal asesorados por un abogado laboralista. A lo largo de la relación de trabajo pueden existir infinidad de eventos o sucesos que pueden ocasionar una demanda laboral, por eso es responsabilidad de los patrones llevar una administración adecuada de las relaciones laborales, a través de documentos y asistencia especializada que disminuyan el riesgo de ser demandados por un trabajador.

Entre los patrones existe la creencia de que su contador lo puede y lo sabe todo. Cumplir con todos estos requisitos no es responsabilidad del contador. No es obligación de la contabilidad elaborar contratos, reglamentos, documentos, mediar en contingencias laborales, redactar actas administrativas y mucho menos presentarse en una audiencia (a partir de la reforma laboral de 2012 es obligatorio que la persona que se presente en las audiencias sea un Licenciado en Derecho con cédula profesional). Las actividades de un contador ya son suficientes como para pedirles hacer más. Así como un ingeniero civil no debe realizar las declaraciones de impuestos y llevar los registros contables de una empresa, los contadores públicos no deberían de ser obligados a realizar tareas que le corresponden a un especialista en materia laboral.

Las demandas laborales cada vez toman mayor fuerza y poder. Conforme crece el número de Pymes en México crece el número de demandas que afectan demasiado a cualquier empresario y emprendedor. Pero, *¿Por qué es importante que una pyme tenga una protección laboral?* Simplemente cuando el patrón comprenda que el trabajador tiene derecho a mejores condiciones de trabajo conforme a la ley, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que se vea verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda que el patrón se ve aquejado no solo por problemas de orden laboral, sino también por la competencia desleal, y muy a menudo por el fisco, entonces surgirá una etapa nueva, más humana, sustentable y justa en la evolución del derecho laboral.

¿Qué es un Reglamento Interior de Trabajo de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo?

El artículo 422 establece que: “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento”.

No son materia de reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de sus trabajos.



6. Blindaje Laboral para mi empresa.

¿Cómo puedo blindar mi empresa contra conflictos y demandas laborales? Pues bien, en puntos anteriores hemos hablado de que documentos se necesitan implementar. A continuación los mencionamos de nuevo:

- a) Contratos individuales de trabajo.
- b) Reglamento interior de trabajo.
- c) Listas de puntualidad y asistencia.
- d) Recibos de pago.
- e) Actas administrativas.
- f) Préstamos de herramientas.
- g) Préstamos de dinero.
- h) Convenios laborales.
- i) Rescisiones laborales.



Cada documento debe ser elaborado incluyendo todos los datos y requisitos que indica la Ley Federal del Trabajo, siendo muy cuidadosos en que se adecuen a las necesidades de cada empresa. Ya que en muchas ocasiones, muchos dueños de negocio y empresarios, reconociendo la importancia de mejorar sus relaciones de trabajo y tener su documentación laboral completa, implementa contratos genéricos, o de una empresa de otro giro, que no se adecuan completamente a las necesidades de su empresa, y al momento de tener conflictos laborales y recurrir a sus documentos, se dan cuenta de que tienen muchas carencias y que no los protegen como ellos esperaban.



7. Soporte laboral continuo.

Una vez implementada la documentación laboral, esta debe ser constantemente actualizada con:

- a) Listas de puntualidad y asistencia.
- b) Recibos de pago.
- c) Formatos de permisos.
- d) Contratos, cartas de adhesión al Reglamento y otros documentos, para nuevas contrataciones.
- e) Rescisiones laborales.
- f) Convenios laborales.
- g) Actas administrativas.

Además es importante tener asistencia especializada para el manejo de contingencias laborales en el centro de trabajo, para mediar de manera profesional en conflictos, actualizar correctamente los documentos laborales, y tratar de solucionar problemas antes de que estos se conviertan en demandas.





8. Ejemplos de demandas laborales.

CASO 1 DE DEMANDA LABORAL

Patrón demandado: Alma Lozoya de Panadería La Holandesa.

Trabajador que demanda: Leonel M.

Tipo de demanda: Despido injustificado.

Valor de la demanda: 89,000 pesos

Prestaciones reclamadas:

1. Indemnización constitucional.
2. Tiempo extra.
3. IMSS e INFONAVIT.
4. Salarios de la última semana.
5. Salarios caídos.
6. Prima legal de antigüedad.
7. Vacaciones.
8. Prima vacacional.
9. Aguinaldo.

Estatus general para la defensa laboral: El empleado se contrató por tiempo determinado a 90 días ya que era la temporada navideña. El trabajador solicitó un aumento de salario durante la vigencia del contrato, a lo cual la Sra. Alma Lozoya dueña de la panadería se negó, ya que el contrato se pactó con un salario y este se estaba cubriendo con normalidad y legalidad. El contrato terminó y dos meses después la señora Alma Lozoya recibió la notificación de la demanda laboral interpuesta por Leonel M.

El plan de la defensa laboral patronal se basa en acreditar que el trabajador cumplió con su contrato y el patrón, la Sra. Alma Lozoya cumplió con todas las condiciones laborales que marca la ley y el contrato pactado con Leonel M. Se cuentan con todos los documentos y se negarán los hechos y de acuerdo con el abogado defensor, el laudo (sentencia) será favorable a Alma Lozoya.

Documentos requeridos:

1. Contrato individual de trabajo por tiempo determinado o de temporada.
2. Recibos de nómina.
3. Pagos al IMSS y al INFONAVIT.
4. Recibos de prima legal de antigüedad, prima vacacional y aguinaldo.



CASO 2 DE DEMANDA LABORAL.

Patrón demandado: Contratista subcontratado, Pedro (dueño de Constructora XY) y Constructora XY.

Trabajador que demanda: Juan Pérez.

Tipo de demanda laboral: Despido injustificado.

Valor de la demanda: \$101,000 pesos.

Prestaciones reclamadas:

1. Indemnización constitucional.
2. Tiempo extra.
3. Gastos médicos.
4. IMSS e INFONAVIT.
5. Salario última semana.
6. Salarios caídos.
7. Prima legal de antigüedad.

Status general para la defensa laboral: El contratista contrató los servicios de un carpintero para realizar trabajos en una construcción que realiza Constructora XY, y al trabajador Juan Pérez no se le inscribió en el IMSS, no tenía contrato de trabajo, un control de pagos de salario, ni de asistencia y puntualidad por parte del contratista.

Pedro (como persona física) y su Constructora XY (como persona moral) fueron emplazados a juicio de la demanda donde también se les imputan los hechos y prestaciones de la demanda laboral.

Documentación laboral requerida: Todos los patrones demandados deben probar cada una de las prestaciones que percibía el trabajador, en este caso Juan Pérez, ya que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo la “carga de la prueba” corresponde a ellos.

Como no existen documentos laborales donde se establezcan las condiciones de trabajo, los patrones demandados deberán acreditarlas a través de testimoniales y confesionales, ya que es la única manera de acreditar que Juan Pérez nunca fue despedido. Además que deberán acreditar todas las condiciones de trabajo como:

- a) Salario.
- b) Puesto.
- c) Jornada laboral.
- d) Día de descanso.



Por lo que toca a la Constructora XY y a Pedro se deben defender negando la relación laboral con el trabajador, ya que existe un contrato de obra a destajo (contrato mercantil) celebrado con el contratista, quien fue el que contrató a Juan Pérez.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo se deberán analizar muy bien el tipo de defensa a seguir ya que estos últimos son patrones solidarios y corren el riesgo de salir condenados en la demanda laboral.

En esta demanda, el trabajador decidió demandar a todo el que conocía que pudiera ser su patrón para que no quedara lugar a dudas. Por parte del subcontratista hubo muchas omisiones en cuestión de documentación laboral y seguridad social, lo que les da herramientas a los demandantes para interponer y ganar la demanda.

El escenario ideal en este caso, es que el subcontratista hubiera realizado las siguientes acciones para poder acreditar la situación laboral ante la Junta:

1. Celebrar un contrato individual de trabajo con el empleado.
2. Pedir al trabajador que firmara la carta de adhesión al reglamento interior de trabajo.
3. Asegurarse de que se firmaran las listas de puntualidad y asistencia.
4. Entregar al trabajador, para su firma, recibos de cada pago realizado.



CASO 3 DE DEMANDA LABORAL.

Patrón demandado: Taller JM, Alexis Z.

Trabajador que demanda: Joel Y.

Tipo de demanda laboral: Despido Injustificado.

Valor de la demanda: \$65,000 pesos.

Prestaciones reclamadas:

1. Indemnización constitucional.
2. Tiempo extra.
3. Utilidades.
4. Aguinaldo.
5. Vacaciones.
6. Prima vacacional.
7. Salarios caídos.
8. Prima legal de antigüedad.

Status general para la defensa laboral: El señor Alexis Z contrató los servicios de un mecánico a destajo, lo dio de alta en el IMSS y celebró un contrato individual de trabajo además de que firmaba su entrada y salida de sus labores (listas de puntualidad y asistencia).

El último fin de semana de la relación laboral, se le llamo la atención al trabajador porque no utilizó la herramienta adecuada y causó daños en un vehículo en reparación, por lo que el trabajador se molestó y ya no fue a trabajar habiendo testigos que presenciaron estos hechos.

Documentación laboral requerida: Contrato individual de trabajo, recibos de pago, lista de asistencia.

Se deberán acreditar los hechos y las condiciones de trabajo y como el patrón cuenta con toda la documentación la defensa negará el despido injustificado y acreditará las condiciones de trabajo del empleado.

En este caso, el patrón demandado también pudo haber realizado las siguientes acciones para tener más herramientas a su favor.

1. Reglamento Interior de Trabajo
2. Firma de carta de adhesión al reglamento interior de trabajo por parte del trabajador.
3. Levantar un acta administrativa al momento de que el trabajador ya no se presentó a trabajar.



9. Conclusión:

Con este manual se pretende concientizar a los empresarios en México de la importancia de cubrir los aspectos de las relaciones laborales de sus organizaciones de la mejor manera y como lo marca la ley. Ya que el descuido de esta área puede devengar gastos no planeados e innecesarios que afectan las finanzas de las empresas, ocasionando en muchos casos el cierre de micro y pequeñas empresas, para las cuales el pagar una demanda laboral puede significar la bancarrota de su negocio.

