[notasdeprensa.jpg](http://www.mexicopress.com.mx)Publicado en México el 07/11/2022

# [Principales cambios de la Reforma Laboral 2022 por especialista De la Paz, Costemalle DFK](http://www.notasdeprensa.es)

## Registrar a los trabajadores bajo el salario al 100% que perciben. Es ilegal la subcontratación. El trabajador debe designar beneficiarios en su contrato individual

Este 2022 se presentaron cambios a la Reforma Laboral. La Reforma 1°de mayo de 2019 estableció cambios en la Ley Federal del Trabajo, estos están completamente alineados con las disposiciones de Convenio 98 de la OIT.  En la simulación se integran nuevas disposiciones que van a modificar la protección de los derechos del trabajador, ya que, los especialistas en De la Paz, Costemalle DFK afirman que:  El artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo establece que cualquier estipulación donde se simule una relación laboral para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales o sociales, o bien se registre a un trabajador con un salario menor al que realmente percibe, no producirán efecto legal alguno.  De acuerdo con el convenio IMSS-STPS SAT UIF y CFDI de los trabajadores por subcontratación, el parlamento abierto, senadores y diputados establece que el outsourcing es Ilegal. Por lo que las empresas debieron regular la contratación de su personal.  El artículo 25° establece que la obligación de que el trabajador designe en el Contrato Individual de Trabajo el nombre de sus beneficiarios para el pago de prestaciones en caso de fallecimiento, con lo que se busca agilizar el trámite de dicho procedimiento especial.  En cuanto al ambiente libre de discriminación y violencia, los empleadores deberán implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por género y atención de casos de violencia y acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil. Esto a detalle en el artículo 132.  Estas modificaciones se fueron implementando por etapas, afirman los especialistas en De la Paz, Costemalle DFK, que fue una buena estrategia para que las empresas fueran realizando los ajustes requeridos sin sufrir tanto el cambio en la organización.  Las fechas estipuladas en que los centros de trabajo debieron realizar estos ajustes con base en lo establecido por la Ley:  1° mayo 2022 – 3 de octubre. Acuerdo del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma Laboral. 11 entidades Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Yucatán.  18 noviembre 2020.  Entidades como Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo (solo Federal), San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas.  1° octubre 2021. 13 entidades como Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo (solo local), Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz.  En De la Paz, Costemalle DFK, los especialistas afirman que el procedimiento que establece la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo una conciliación es, que antes de acudir a   los Tribunales, los trabajadores y empleadores deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos casos relacionados con discriminación, embarazo, designación de beneficiarios por muerte, prestaciones de seguridad social, libertad sindical, trabajo forzoso, trabajo infantil, titularidad de contratos colectivos de trabajo e impugnación de estatutos sindicales.  Se fija un límite temporal al procedimiento conciliatorio, pues no podrá exceder de 45 días naturales. Adicional, la prescripción de 2 meses para que el trabajador pueda demandar la reinstalación en su trabajo o la indemnización en caso de un despido se interrumpe durante la conciliación.   El trabajador deberá acudir personalmente a la audiencia sin que sea necesario que asista acompañado de un abogado por tratarse de un procedimiento prejudicial. El empleador puede acudir personalmente o por conducto de su apoderado con facultades para obligarse. En De la Paz, Costemalle DFK, la recomendación a los clientes es que acudan con un especialista para entender a detalle el proceso y no incurrir en una falta de información que pueda perjudicarlos.   Los Tribunales Federales, de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, estarán a cargo cada uno de:  Un juez  Secretarios  Funcionarios y empleados que se juzgue conveniente  En todo momento, el Juez fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto.   En un principio, El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los siguientes principios:  Inmediación. Todas las audiencias ante el Juez  Inmediatez. Declaraciones derivadas de los hechos  Continuidad  Celeridad. Procedimiento de 6 meses aproximadamente  Veracidad  Economía y sencillez procesal  Público  Gratuito  Predominantemente oral y conciliatorio  Es muy importante contar con aliados estratégicos para los procedimientos establecidos por la Ley, tanto las empresas como los colaboradores deberán estar completamente asesorados y en conocimiento de lo establecido y actualizado para un procedimiento legal. En De la Paz, Costemalle DFK cuentan con especialistas asesorados y capacitados, que comprenden a detalle la Ley y las nuevas actualizaciones que establece.

**Datos de contacto:**

Alejandra Pérez Herrera

Mejor gestión, más negocio

5519594802

Nota de prensa publicada en: [https://www.mexicopress.com.mx/principales-cambios-de-la-reforma-laboral-2022](http://www.notasdeprensa.es/educalivecom-disfruta-de-cursos-presenciales-y-clases-particulares-a-traves-de-internet)

Categorías: Nacional Derecho Finanzas Recursos humanos

[notasdeprensa.jpg](http://www.mexicopress.com.mx)

[**http://www.mexicopress.com.mx**](http://www.notasdeprensa.es)