

## *Aprobación de la Reforma Laboral en México*

---

En seguimiento a lo que habíamos informado respecto al proyecto de reforma laboral aprobada por la Cámara de Diputados el pasado 11 de abril del presente año, les informamos que el pasado 29 de abril el Senado de la República aprobó el dictamen enviado por dicha Cámara, por el cual se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y otras leyes secundarias. En ese sentido, el día de hoy fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

Como lo indicamos anteriormente, los aspectos más relevantes de la reforma son los siguientes:

- Se establece el procedimiento ordinario laboral uni-instancial a cargo del Poder Judicial Federal y Local, desapareciendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En este nuevo procedimiento, las partes deberán acompañar las pruebas desde el escrito de demanda y al dar contestación a la misma.
- Se establece, como requisito prejudicial, la función conciliatoria que se ventilará ante la Autoridad Conciliadora (se debe entender por dicha autoridad a El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas).
- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (Centro) tendrá a su cargo el registro de los contratos colectivos y sindicatos, los reglamentos interiores de trabajo, así como la función conciliadora en el ámbito federal. A nivel Local, los Centros de Conciliación tendrán únicamente la función conciliadora.
- Se regula el uso y la utilización de tecnologías de la información para notificación y el desahogo de diligencias.
- Se establece que, en el procedimiento judicial, la estrategia del patrón de ofrecer el trabajo al empleado no revertirá la carga probatoria.
- La falta de entrega del aviso de rescisión al trabajador o su presentación al Tribunal solo tendrá como consecuencia la presunción de que el despido fue injustificado. Asimismo, se establece un procedimiento para consignar la indemnización tratándose de empleados de confianza, eventuales y otros tipos.
- Los convenios de terminación de la relación de trabajo podrán ser ratificados ante la Autoridad Conciliadora o ante el Tribunal Laboral.

- Se establecen nuevas obligaciones laborales como la de incluir en los contratos de trabajo a los beneficiarios de los trabajadores; expedir recibos impresos a los trabajadores en caso de que lo soliciten (sin embargo, se establece que los comprobantes fiscales digitales (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos); entregar a los trabajadores copia impresa del contrato colectivo de trabajo; implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual; inscribir a los trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio del seguro social (se deberán aprobar primero las adecuaciones normativas que sean necesarias).
- Se establece, de manera enunciativa, que se considerarán como actuaciones notoriamente improcedentes, tanto para servidores públicos como para las partes dentro del proceso, actuaciones por las que se podrán imponer multas y hasta otro tipo de responsabilidades en el caso de servidores públicos.
- Se establece como requisito obligatorio para la celebración y revisión de los contratos colectivos de trabajo, la obtención por parte del sindicato de la “Constancia de Representatividad”, misma que será obtenida mediante el voto personal, libre y secreto de los trabajadores de la empresa.
- De igual forma, se establece como requisito para emplazar a huelga el contar con la “Constancia de Representatividad”.
- Se establece que los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la ley, con la finalidad de verificar que dichos contratos representan los intereses de los trabajadores de la empresa y se adecuan a los lineamientos de la reforma.
- En cuanto al tema de la directiva sindical, se establece que ésta será elegida a través del voto personal, libre y secreto; que no habrá dirigencias vitalicias y que sus miembros deberán rendir cuentas de su administración a los trabajadores.

Vale la pena hacer notar que, conforme a los artículos transitorios de dicha reforma, el decreto entrará en vigor el día de mañana. Sin embargo, los propios transitorios establecen una serie de plazos y procedimientos para la aplicación material de ésta. En ese sentido, les compartimos los datos más relevantes que establecen dichos transitorios:

- Dentro de los próximos 180 días el Congreso de la Unión deberá expedir la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- En un plazo no mayor a dos años el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá iniciar sus funciones respecto al registro de contratos colectivos y organizaciones sindicales.
- Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales Locales deberán iniciar actividades dentro de los próximos tres años.
- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral respecto de la función conciliatoria y los Tribunales federales deberán iniciar sus funciones dentro de los próximos cuatro años.

- Los procedimientos que actualmente se encuentren en trámite ante la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán concluidos por éstas, de conformidad con las disposiciones de la ley anterior. De igual forma, los procedimientos iniciados con posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto serán tramitados ante dichas autoridades, hasta en tanto no entren en funciones los Tribunales y los Centros de Conciliación.
- Las organizaciones sindicales tendrán un plazo de un año para adecuar el procedimiento de consulta a los trabajadores para la celebración de contratos colectivos y la revisión de éstos.
- En un plazo de 245 días los sindicatos deberán adecuar sus estatutos en lo que se refiere al tema de dirección de directivas sindicales.

Les compartimos el enlace de la publicación el día de hoy en el Diario Oficial de la Federación:

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

Nos ponemos a su disposición para cualquier duda referente a la reforma y para la implementación de las adecuaciones que serán necesarias en términos de este nuevo marco de justicia laboral.

*Para obtener información adicional, contactar a nuestros expertos:*

Rodolfo Trampe, Socio:

+52 (55) 5258 1054, [rtrampe@vwys.com.mx](mailto:rtrampe@vwys.com.mx)

Alix Trimmer, Asociada:

+52 (55) 5258 1016, [atrimmer@vwys.com.mx](mailto:atrimmer@vwys.com.mx)

Atentamente,

***Von Wobeser y Sierra, S.C.***

Ciudad de México, a 1 de mayo de 2019.