

Reforma Laboral

El 1º de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que 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”, el cual entró en vigor al día siguiente de su publicación.

A continuación, se describen los temas que consideramos más relevantes de la referida publicación, aunque recomendamos que la misma sea revisada en lo individual para poder identificar oportunamente otros temas que pudieran ser de interés y que no se comentan en este Flash Informativo.

Ley Federal del Trabajo

Principios generales

Se incorporan como disposiciones que no producirán efecto legal, ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos, las estipulaciones que establezcan: *i)* encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social y *ii)* registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

Relaciones individuales de trabajo

Designación de beneficiarios

Se establece que el escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener la designación de beneficiarios, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuenciales.

Aviso de rescisión de la relación de trabajo

Se señala que la falta de este aviso al trabajador, personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Actuaciones notoriamente improcedentes

Tratándose de las partes, abogados, litigantes, representantes o testigos, se establecen como actuaciones notoriamente improcedentes: *a)* ofrecer algún beneficio personal, dádiva o soborno a funcionarios del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Centros de Conciliación Locales o Tribunales, así como a terceros de un procedimiento laboral; *b)* alterar un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar la renuncia; *c)* exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral; *d)* presentación de hechos notoriamente falsos en el juicio laboral, por cualquiera de las partes o sus representantes, sobre el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo; *e)* negar el acceso a un establecimiento o centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral, cuando éste solicite realizar una notificación o diligencia. Asimismo, negarse a recibir los documentos relativos a la notificación ordenada por la autoridad laboral cuando se trate del domicilio de la razón social o de la persona física o moral buscada. También se considera conducta infractora simular con cédulas fiscales o documentación oficial de otras razones sociales, aun cuando tengan el mismo domicilio, con objeto de evadir la citación al procedimiento de conciliación prejudicial, el emplazamiento a juicio o el desahogo de una prueba y *f)* demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo sin tener trabajadores afiliados al sindicato que laboren en el centro de trabajo de cuyo contrato se reclame.

Tratándose de servidores públicos, se establecen como actuaciones notoriamente improcedentes: a) levantar razón de una notificación haciendo constar que se constituyó en el domicilio que se le ordenó realizar la notificación, sin haberse constituido en el mismo; b) levantar razón de una notificación o cédula de emplazamiento sin que éstas se hayan realizado; c) omitir efectuar una notificación dentro del plazo establecido por la Ley u ordenado por la autoridad laboral; d) dilatar de manera deliberada la notificación de una audiencia de conciliación, el emplazamiento de un juicio laboral o cualquier notificación personal del procedimiento laboral, para beneficiar a alguna de las partes del procedimiento o para recibir un beneficio de alguna de las partes; e) recibir una dádiva de alguna de las partes o tercero interesado; f) retrasar deliberadamente la ejecución de sentencias y convenios que sean cosa juzgada; g) admitir pruebas no relacionadas con la litis que dilaten el procedimiento; h) retrasar un acuerdo o resolución más de ocho días de los plazos establecidos en la ley; i) ocultar expedientes con el fin de retrasar el juicio o impedir la celebración de una audiencia o diligencia; j) retrasar y obstruir la entrega de la constancia de representatividad sin causa justificada y k) negarse a recibir injustificadamente el trabajador de un organismo público o paraestatal una notificación de un Centro de Conciliación o un Tribunal, o bien obstaculizar su realización.

Salario

Se establece que el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago.

Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de internet del SAT.

Descuento al salario

En el caso de las cuotas sindicales, el trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla.

Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones

Obligaciones de los patrones

Se incorporan como obligaciones de los patrones: *i)* entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; *ii)* implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil; *iii)* fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta para solicitar la celebración del contrato colectivo y *iv)* fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión.

Prohibiciones de los patrones

Se incorporan como prohibiciones para los patrones: *i)* cualquier acto u omisión que atente contra el derecho de los trabajadores a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva y *ii)* realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.

Trabajo de las mujeres

Se establece que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Trabajos especiales

Trabajadores de confianza

Los trabajadores de confianza no podrán participar en las pruebas de recuento dentro de los conflictos de titularidad del contrato colectivo de trabajo ni intervenir en las consultas para la firma o revisión de contratos colectivos de trabajo.

Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas

La existencia de un contrato colectivo de trabajo que abarque a la totalidad de trabajadores no será impedimento para que coexista con otro pacto sindical celebrado con un sindicato gremial de pilotos o sobrecargos, si la mayoría de los trabajadores de la misma profesión manifiestan su voto a favor del sindicato gremial.

El sindicato gremial que afilie pilotos o sobrecargos podrá demandar la titularidad de un contrato que abarque la totalidad de trabajadores, por lo que hace al gremio que represente. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales, después de consultar a los trabajadores del gremio en disputa mediante voto personal, libre, directo y secreto, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Trabajadores del campo

Se establece que el patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados por estacionalidades, para registrar la acumulación de éstas a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éstas, calcular las prestaciones y derechos derivados del tiempo sumado de trabajo.

Asimismo, se señala que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de las y los trabajadores del campo debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes: *i)* la naturaleza, cantidad y calidad de los trabajos; *ii)* el desgaste físico ocasionado por las condiciones del trabajo y *iii)* los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas dedicadas a la producción de productos agrícolas.

En el caso de las obligaciones especiales de los patrones, se precisa que tratándose del suministro de habitaciones, las mismas deberán contar con agua potable y piso firme.

De igual forma se impone como obligación de los patrones impartir a los trabajadores capacitación en el trabajo para el uso de los medios y equipos de seguridad y protección para el trabajo.

Trabajadores del hogar

Se incorpora como obligación de los patrones inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

Trabajadores en Mina

Se adiciona la multa de hasta 5,000 veces la UMA, a cargo de los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que provoque la muerte del trabajador.

Relaciones colectivas de trabajo

Sindicatos, federaciones y confederaciones

Se establece que los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya sea que se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.

En el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías.

Se establece que los sindicatos deben registrarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Se incorporan como prohibiciones a los sindicatos: *i)* participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores; *ii)* ejercer actos de violencia en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros; *iii)* participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades; *iv)* hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado; *v)* obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado y *vi)* cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.

Contrato colectivo de trabajo

El voto personal, libre y secreto de los trabajadores constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses.

Para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

El contrato colectivo se depositará y registrará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón.

La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.

Contrato ley

Toda solicitud de contrato ley deberá presentarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Reglamento interior de trabajo

Para que el reglamento interior de trabajo surta efectos, deberá depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Riesgos de trabajo

Se incorpora que tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincuenciales además de la viuda o el viudo, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más, así como los hijos de hasta veinticinco años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional. Se establece que en ningún caso se efectuará la investigación de dependencia económica, dado que estos reclamantes tienen la presunción a su favor de la dependencia económica.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual será un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la Ciudad de México y contará con oficinas regionales conforme a los lineamientos que establezca el Órgano de Gobierno. Tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tendrá las siguientes atribuciones: *i)* realizar en materia federal la función conciliadora; *ii)* llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales; *iii)* establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto a su personal; *iv)* establecer planes de capacitación y desarrollo profesional y *v)* las demás que de la Ley y la normatividad aplicable se deriven.

Centro de Conciliación de las entidades federativas y de la Ciudad de México

Estos Centros tendrán las siguientes facultades: *i)* realizar en materia local la función conciliadora; *ii)* poner en práctica el Servicio Profesional de Carrera; *iii)*

CIUDAD DE MÉXICO
+ 52 (55) 5257 7000

MONTERREY
+ 52 (81) 8478 9200

QUERÉTARO
+ 52 (442) 229 1797

NUEVA YORK
+ 1 (212) 223 4434

MADRID
+1 (917) 374 0871

capacitar y profesionalizarlo para que realice las funciones conciliadoras referidas en el párrafo anterior y *iv*) las demás que de la Ley y su normatividad aplicable se deriven.

Tribunales laborales

Se establece que corresponde a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

Asimismo, se señala que los Tribunales Federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, estarán a cargo cada uno, de un juez y contarán con los secretarios, funcionarios y empleados que se juzgue conveniente, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local según corresponda.

Procedimiento de Conciliación Prejudicial

Se establece que antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en la Ley, como son los conflictos inherentes a:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, raza, religión, origen étnico o condición social;

II. Designación de beneficiarios por muerte;

III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;

IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con: *a*) la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; *b*) trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio y *c*) trabajo infantil.

V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley; y

VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

El procedimiento de conciliación no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales.

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación

Se establece que los Tribunales Colegiados serán competentes para resolver los conflictos de competencia que se susciten entre: a) Tribunales Federales y Locales; b) Tribunales Locales de diversas entidades federativas; c) Tribunales Locales y otro órgano jurisdiccional federal o de diversa entidad federativa; d) Tribunales Federales y e) Tribunales Federales y otro órgano jurisdiccional.

De igual forma establece que los Jueces de Distrito en materia de trabajo conocerán de las diferencias o conflictos de la materia laboral.

Ley Federal de la Defensoría Pública

Se incorpora dentro del objeto de esta ley la materia laboral, a efecto de garantizar el acceso a la justicia mediante la orientación, asesoría y representación jurídica gratuita, en los términos que establece la propia ley.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y Ley del Seguro Social

Se sustituyen las referencias a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como por los Tribunales Federales en materia laboral, según sea el caso.

Disposiciones transitorias

Se establece que el Congreso de la Unión expedirá la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los 180 días siguientes a la entrada en vigor del Decreto.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo en un plazo no mayor de dos años a partir de la entrada en vigor del Decreto.

Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las entidades federativas iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor del Decreto.

Los Centros de Conciliación locales deberán entrar en operación en cada entidad federativa en la misma fecha en que lo hagan los Tribunales locales.

Dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor del Decreto, cada delegación u oficina regional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación en el circuito judicial al que correspondan.

Los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor del Decreto. Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicho Centro verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo y que se les entregó un ejemplar impreso del mismo por parte del patrón; asimismo, que el contrato cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

* * * * *

Ciudad de México
Mayo de 2019

El presente Flash Informativo contiene información de carácter general y no pretende incluir interpretación alguna de lo aquí comentado, por lo que no debe considerarse aplicable respecto de un caso particular o bajo circunstancias específicas. La información aquí contenida es válida en la fecha de emisión de esta comunicación; sin embargo, no garantizamos que la información continúe siendo válida en la fecha en que se reciba o en alguna otra fecha posterior. Por lo anterior, recomendamos solicitar confirmación acerca de las implicaciones en cada caso particular.

Información de Soporte

AVISO LEGAL

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS ©2019, CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA Y CIA, S.C., AVENIDA VASCO DE QUIROGA #2121, 4° PISO, COLONIA PEÑA BLANCA SANTA FE, DELEGACIÓN ÁLVARO OBREGÓN, CIUDAD DE MÉXICO, MÉXICO.

Todo el contenido (publicaciones, marcas y Reservas de Derechos) antes mostrado es propiedad de CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA Y CIA, S.C., mismo que se encuentra protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor, la Ley de la Propiedad Industrial y los Tratados Internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte.

Todo uso no autorizado por cualquier medio conocido o por conocerse, ya sea de forma escrita, digital o impresa, será castigado y perseguido conforme a la legislación aplicable. Queda prohibido copiar, editar, reproducir, distribuir o cualquier otra forma de explotación, mediante cualquier medio, sin la autorización por escrito de CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA Y CIA, S.C.

CIUDAD DE MÉXICO
+ 52 (55) 5257 7000

MONTERREY
+ 52 (81) 8478 9200

QUERÉTARO
+ 52 (442) 229 1797

NUEVA YORK
+ 1 (212) 223 4434

MADRID
+1 (917) 374 0871