

# RITCH

## M U E L L E R

### Nueva reforma laboral

El pasado 1º de mayo, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (“DOF”) 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 (“Decreto”).

Tras ser aprobada por la Cámara de Diputados el 11 de abril pasado, y posteriormente por la Cámara de Senadores el 30 de abril, la llamada reforma laboral (“Reforma”) está encaminada a armonizar la legislación respectiva con lo siguiente:

- Reforma a los artículos 107 y 123 constitucionales en materia de justicia laboral, publicada en el DOF el 24 de febrero del 2017.
- Principios consignados en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, ratificado por México el 23 de noviembre del 2018.
- Compromisos adquiridos en virtud del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), firmado el 30 de noviembre del 2018.

La reciente reforma laboral gira en torno a tres ejes fundamentales:

#### I. Impartición de justicia laboral

1. Con la Reforma desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
2. Los conflictos laborales serán resueltos por los tribunales federales del Poder Judicial de la Federación y los tribunales locales de las entidades federativas, así como por los siguientes organismos, de nueva creación:
  - a) Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (“Centro Federal”)
  - b) Centros de Conciliación en materia local
3. Los Centros de Conciliación serán organismos públicos descentralizados, encargados de sustanciar los procedimientos de conciliación que la Reforma introduce en la legislación laboral.

# RITCH

## M U E L L E R

---

4. En efecto, la Reforma prevé que, antes de acudir a los tribunales, trabajadores y patrones deberán someterse a un **procedimiento previo de conciliación** ante el Centro de Conciliación federal o local que les corresponda, salvo que el conflicto tenga una tramitación especial o se encuentre exento de agotar esta instancia.

Los procedimientos de conciliación interrumpen la prescripción, no podrán exceder de 45 días naturales y todo convenio que se celebre a su amparo tendrá el carácter de cosa juzgada y la calidad de título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación.

Los siguientes conflictos están exentos de agotar la instancia conciliatoria:

- Discriminación en el empleo, ocupación por embarazo, acoso u hostigamiento sexual.
- Designación de beneficiarios por muerte.
- Prestaciones de seguridad social.
- Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas laborales, como la libertad de asociación, sindical y de negociación colectiva, trata laboral, trabajo forzoso o infantil.
- Disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley.
- Impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

5. En caso de que no hubiera conciliación, la constancia que así lo acredite deberá presentarse en el juicio ordinario laboral ante los tribunales federales o locales, el cual constará de las siguientes etapas: demanda, emplazamiento, contestación de la demanda, presentación y objeción de pruebas, réplica, contrarréplica, audiencia preliminar y audiencia de juicio.

6. A fin de fomentar la eficacia y rapidez de los procedimientos judiciales laborales, la Reforma prevé que serán predominantemente orales y conciliatorios, y se regirán por los principios de celeridad, economía y sencillez procesal.

7. Se establece el uso de medios electrónicos para realizar notificaciones, registrar audiencias y actuaciones de las partes, así como la creación de buzones electrónicos para los interesados.

## II. Contratos colectivos

1. Además de su labor conciliadora, el Centro Federal también se encargará de llevar el registro de todos los contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y sindicatos, así como de los actos y procedimientos administrativos relacionados.

# RITCH

## M U E L L E R

---

2. La validez de los contratos colectivos dependerá de la aprobación de los trabajadores, expresada mediante su voto personal, libre y secreto.
3. A tal efecto, el sindicato deberá obtener del Centro Federal la llamada Constancia de Representatividad ("Constancia"), en la cual se confirme que cuenta con el apoyo de al menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo.
4. Asimismo, se llevará a cabo un procedimiento de consulta entre los trabajadores para la aprobación del contrato colectivo o su revisión, quienes ejercerán su voto individual, libre y secreto. La aprobación dependerá del voto mayoritario de los trabajadores, mismo que deberá ser confirmado por el Centro Federal.
5. Queda expresamente prohibido a los patrones intervenir tanto en la obtención de la Constancia como en el procedimiento de consulta de contratos colectivos.
6. De acuerdo con la Reforma, los contratos colectivos existentes deberán revisarse al menos en una ocasión, dentro de los 4 años siguientes a su entrada en vigor.

### **III. Sindicatos y libertad de sindicación**

1. Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación. Así, los trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión no podrán ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón.
2. Los trabajadores gozan del derecho de libre afiliación y participación, con las siguientes garantías:
  - Nadie puede ser obligado a formar parte o no de un sindicato.
  - Las directivas sindicales se elegirán mediante el voto personal y libre de sus miembros y su periodo de duración no podrá ser indefinido ni de una temporalidad que afecte sus procesos democráticos.
3. Queda prohibido a los patrones:
  - Obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato o que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto que atente contra su derecho a la libre elección de sus directivos.
  - Realizar cualquier acto encaminado a controlar el sindicato.

# RITCH

## M U E L L E R

---

#### 4. Queda prohibido a los sindicatos:

- Ejercer actos de extorsión en contra de los patrones. Cualquier tipo de extorsión puede dar origen a la cancelación del registro sindical.
- Participar en esquemas de evasión de contribuciones o de incumplimiento de obligaciones patronales.
- Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual contra sus miembros, el patrón o terceros.
- Llevar a cabo actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, a fin de que éste evada sus responsabilidades.
- Falsear la realización de votaciones o consultas sin que éstas se hayan realizado.
- Obstaculizar el voto libre de los trabajadores.
- Obtener dádivas del patrón.

5. La Reforma abre la puerta a que los trabajadores se organicen en la forma en que ellos decidan, sin tener que ajustarse a los diferentes tipos de sindicato habituales (gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria o de oficios).

6. Para que proceda un emplazamiento a huelga para reclamar la celebración de un contrato colectivo o su revisión, es indispensable que el sindicato anexe la Constancia expedida por el Centro Federal, a fin de acreditar que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores.

La Constancia tendrá una vigencia de 6 meses a partir de su expedición. En caso de huelga, dicha vigencia se prorrogará hasta el momento en que concluya el conflicto.

---

Destacan igualmente las siguientes disposiciones derivadas de la Reforma:

#### a) No producirán efectos legales:

- El encubrimiento de relaciones laborales mediante actos simulados para evadir obligaciones.
- El registro de un trabajador con salario menor al que realmente recibe.

# RITCH

## M U E L L E R

---

- b) Corresponderá al patrón probar su dicho en controversias sobre despido injustificado. La negativa lisa y llana del despido no revierte la carga de la prueba. Asimismo, dicha negativa del despido, aunada a un ofrecimiento de empleo al trabajador, tampoco exime al patrón de probar su dicho.
- c) Los patrones deberán inscribir a los trabajadores del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes. Esta disposición entrará en vigor una vez que se realicen las adecuaciones normativas necesarias para su incorporación en el régimen obligatorio de seguridad social.
- d) Los patrones, en acuerdo con los trabajadores, deberán implementar un protocolo para prevenir la discriminación, la violencia y el acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.
- e) Los contratos colectivos de trabajo se firmarán por triplicado. Cada una de las partes recibirá un ejemplar, y el tercero será depositado en el Centro Federal.
- f) Los patrones deberán entregar a sus trabajadores una copia impresa del contrato colectivo inicial o de su revisión, dentro de los 15 días siguientes a que sea depositado ante el Centro Federal.
- g) El régimen de subcontratación (*outsourcing*) se mantiene sin cambios.

---

### Plazos

1. La Reforma entró en vigor el pasado 2 de mayo.
2. Su implementación será gradual y quedará a cargo del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.
3. El Centro Federal iniciará sus funciones de registro de sindicatos y contratos colectivos en un plazo no mayor de 2 años. Lo anterior, según se señala en el Decreto, “atendiendo a las posibilidades presupuestales”.
4. Los Centros de Conciliación Locales y los tribunales locales iniciarán actividades dentro de un plazo máximo de 3 años.
5. El Centro Federal iniciará sus funciones de conciliación en un plazo máximo de 4 años, al igual que los tribunales federales.

# RITCH M U E L L E R

---

6. En tanto el Centro Federal no inicie sus funciones registrales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo continuarán a su cargo.
7. Los procedimientos actualmente en trámite serán concluidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo.
8. Los asuntos iniciados con posterioridad al Decreto correrán a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo, hasta en tanto entren en funciones los tribunales y los centros de conciliación.
9. Los sindicatos tendrán un año a partir de la entrada en vigor del Decreto para adecuar sus procedimientos de consulta a lo previsto por la Reforma.
10. Las disposiciones relativas a la elección de directivas sindicales mediante el voto libre y secreto de los trabajadores entrarán en vigor en un plazo de 240 días a partir de la entrada en vigor del Decreto. Los sindicatos contarán con un plazo idéntico para adecuar sus estatutos en este sentido.

En la siguiente liga puede consultarse el Decreto al completo:

[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)