

NOTA JURÍDICA

Mayo de 2019

Para: Clientes y Amigos

Ref: Reforma a la Ley Federal del Trabajo

La presente Nota identifica los puntos más relevantes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019 (la "Reforma"), con motivo del Día del Trabajo.

I. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

1. La Reforma contempla la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (el "Centro"), el cual tendrá principalmente, las siguientes atribuciones: (i) realizar la función conciliatoria, la cual es una fase previa a los juicios laborales; (ii) llevar el registro de todos los Contratos Colectivos de Trabajo, Reglamentos Interiores de Trabajo y Sindicatos; y (iii) establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque a los derechos humanos.
2. El procedimiento de conciliación referido en el párrafo anterior, se realizará de la siguiente manera:
 - a) Se establece como una fase previa y obligatoria al juicio laboral, para lo cual los patrones y trabajadores deberán de asistir al Centro solicitando la conciliación.
 - b) La solicitud de conciliación deberá de contener, principalmente, los siguientes datos: (i) nombre, CURP, identificación oficial y domicilio del solicitante; (ii) nombre y domicilio de la persona física o moral, o sindicato a quien se le solicita la conciliación; y (iii) objeto de la cita de conciliación.
 - c) El procedimiento de conciliación se tramitará de conformidad con lo siguiente: (i) inicia con la solicitud de conciliación; (ii) al momento de recibir la solicitud, la autoridad conciliatoria señalará fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, y le notificará al patrón cuando menos con 5 días de anticipación a la fecha en que tenga verificativo la audiencia de conciliación; (iii) el trabajador deberá de acudir personalmente a la audiencia de conciliación, pudiendo ser auxiliado por un abogado o persona autorizada, mientras que el patrón deberá de asistir personalmente o por conducto de un apoderado con suficientes facultades; (iv) si se celebra un convenio este adquirirá la condición de cosa juzgada, pudiendo iniciar las acciones ejecutivas inherentes a este sin necesidad de ratificación, cualquiera de las partes podrá promover el cumplimiento del convenio ante los Tribunales; (v) en caso de no llegar a un convenio, se expedirá constancia de ello y procederá el juicio laboral ante los Tribunales; y (vi) es importante señalar que

las pruebas, hechos y/o elementos aportados por las partes en la conciliación no podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo y/o judicial.

3. El Centro deberá de iniciar funciones en un plazo de 2 años a partir de la entrada en vigor de la reforma, lo que ocurrirá el próximo 2 de mayo de 2021.

II. Nuevo Sistema de Justicia Laboral

Con base en lo establecido en la Reforma, se establece un nuevo sistema de justicia laboral, el cual se desahogará ante el Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas (los "Tribunales"), según sea el caso, relevando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la función de impartición de justicia en materia laboral; dicho sistema prevé lo siguiente:

Los Tribunales serán los encargados de conocer y resolver acerca de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones; debiéndose observar en la actuación de los Tribunales los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Durante la tramitación de los juicios, deberá el juez estar presente en el desarrollo de toda audiencia que se celebre en el juicio.

La Reforma regula el Procedimiento Ordinario, que consiste básicamente en lo siguiente:

- a) La demanda deberá de contener, principalmente lo siguiente: (i) Tribunal ante el cual se promueve; (ii) nombre y domicilio del actor y demandado; (iii) las prestaciones que se reclamen y la narración de hechos en los que se funden; (iv) la relación de pruebas que se rendirán en el juicio; y (v) en caso de existir un juicio anterior promovido por el actor en contra del mismo demandado, se deberá de informar en la demanda.
- b) El actor deberá de acreditar que agotó la instancia conciliatoria ante el Centro, para que los Tribunales puedan admitir la demanda.
- c) Los Tribunales tendrá 5 días, contados a partir de la admisión de la misma, para emplazar al demandado a juicio; el demandado tendrá 15 días para contestar la demanda, para lo cual deberá de (i) narrar los hechos, ofreciendo las pruebas con las que se acredite; (ii) manifestar sus excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos contenidos en la demanda; y (iii) objetar las pruebas ofrecidas por el actor. En caso de que el demandado no conteste a la demanda en el plazo establecido, se entenderá que se admiten las peticiones del actor.
- d) El actor tendrá un plazo de 8 días para formular la réplica a la contestación de la demanda, pudiendo ofrecer pruebas que refuercen su dicho; una vez que se formule la réplica, los Tribunales correrán traslado a la demandada a efecto de que formule su contrarréplica, objetando las pruebas ofrecidas por el actor en la réplica. Los Tribunales deberán de fijar fecha para la celebración de la Audiencia

Preliminar dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la contrarréplica.

- e) A la Audiencia Preliminar se comparecerá personalmente por las partes, o por conducto de sus apoderados, y tiene por objeto: (i) depurar el procedimiento; (ii) establecer los hechos no controvertidos; (iii) admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes; y (v) citar para audiencia de juicio.
- f) Una vez que concluya la Audiencia Preliminar, los Tribunales citaran a las partes a la Audiencia de Juicio, en la cual se desahogarán las pruebas que fueren admitidas en la Audiencia Preliminar y las partes formularán sus respectivos alegatos.
- g) A la terminación de la Audiencia de Juicio, el juez deberá de emitir la sentencia poniendo fin al procedimiento, así también, deberá de poner a disposición de las partes el texto de la resolución.
- h) Si las partes lo solicitan, se podrá desahogar el procedimiento en el Buzón Electrónico, habilitado para tal efecto, por virtud del cual se podrá revisar el expediente y revisar los acuerdos que se dicten en el mismo.

Los Tribunales deberán de iniciar funciones en un plazo de 4 años para aquellos del fuero federal, y 3 años para aquellos del fuero local, lo que ocurrirá el próximo 2 de mayo de 2022 y el 2 de mayo de 2023, respectivamente.

III. De los Sindicatos y Contratos Colectivos de Trabajo

Los Sindicatos deberán de constituirse con un mínimo de 20 trabajadores, en caso de Sindicato de Trabajadores, y 3 patrones, en caso de Sindicato de Patrones.

Se reconoce y protege el derecho de libre afiliación y de participación en los Sindicatos, lo cual implica, las siguientes garantías: (i) nadie puede ser obligado a formar parte de un Sindicato; (ii) la elección de la directiva del Sindicato deberá de realizarse bajo voto personal, libre, secreto y directo; (iii) las sanciones impuestas por el Sindicato a los afiliados deberán ser conforme a la Ley o a los Estatutos de los Sindicatos, respetando el derecho de audiencia y debido proceso; y (iv) la directiva deberá de rendir cuentas completas y detalladas de la administración de su patrimonio.

Los Sindicatos deberán de solicitarle al Centro que les otorgue el registro; dicho registro deberá de resolverse dentro de un plazo de 20 días, de lo contrario los solicitantes podrán requerirla, y si al término de 3 días el Centro no resuelve, se tendrá hecho el registro.

La directiva de los Sindicatos deberá de rendir cuentas a la asamblea del manejo de su patrimonio cada 6 meses, así como depositar ante el Centro copia del acta levantada en dicha asamblea.

El Centro expedirá las Constancias de Representatividad a los Sindicatos, las cuales acreditan que estos tienen la representación de por lo menos el 30% de los trabajadores amparados bajo un Contrato Colectivo de Trabajo.

Se establece la obligación de depositar ante el Centro los Contratos Colectivos de Trabajo o Convenio de Revisión celebrados, para lo cual el Centro verificará que sea aprobado por la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

El Contrato Colectivo de Trabajo deberá de revisarse, en cuestiones salariales cada año, y realizar una revisión general del mismo cada 2 años.

III. De la Huelga

El procedimiento de huelga se solicitará y se desahogará ante los Tribunales.

Se establece como requisito para el procedimiento de huelga, el que el Sindicato anexe la Constancia de Representatividad mencionada anteriormente.

Los Tribunales deberán hacer llegar al patrón copia del emplazamiento de huelga, dentro de las 48 horas siguientes al recibo del emplazamiento de huelga; una vez realizado lo anterior, a petición de parte, los Tribunales deberán de expedir la certificación de la existencia o no de un emplazamiento a huelga.

Los Tribunales deberán de notificar al Centro con la finalidad de que este último intervenga en la fase de pre-huelga, a efecto de conciliar a las partes; lo que se hará previa citación de los Tribunales.

Se reforma la prueba de recuento de los trabajadores, relacionada a la solicitud de inexistencia de la huelga, dicha prueba prevé que el recuento se realice en presencia del juez o funcionarios designados por este, mediante la instalación de casillas que tendrán la finalidad de que los trabajadores suscriban su voto personal, libre y secreto; al finalizar la jornada, se realizará el escrutinio, y el resultado servirá como base para declarar o no la inexistencia de la huelga.

IV. Otros Temas Relevantes

Contratos Individuales de Trabajo.-Los Contratos Individuales de Trabajo deberán de contar con un apartado en el cual el trabajador indique a quienes designa como 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 delincuencia.

Terminación de la Relación Laboral con Causa Justificada. Se abre la posibilidad de no presentar el aviso de terminación de la relación laboral con causa justificada y hacerlo valer en juicio, es decir, el patrón podrá comparecer y dar contestación a la demanda alegando que el trabajador fue despedido justificadamente y probarlo en juicio.

Discriminación. El patrón tiene la obligación de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Cargas Probatorias. Conforme a la Reforma la negativa lisa y llana del despido, no revierte

la carga de la prueba, además establece que la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho. Con base en lo anterior, se está obligando al patrón a probar hechos negativos lo cual es jurídicamente imposible.

Recibos de Pago de Salarios. Previo acuerdo entre el trabajador y el patrón, los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet ("CFDI") podrán sustituir a los recibos impresos con firma autógrafa del trabajador. El CFDI constituirá prueba en el juicio, si se verifica, por conducto de peritos designados por los Tribunales, que la información contenida en el portal de internet del Servicio de Administración Tributaria (SAT) se encuentre íntegra e inalterada, tal y como fue generada en el primer momento.

V. Trabajos Especiales

Trabajos Agrícolas. En trabajos agrícolas, se establece la obligación del empleador de llevar a cabo un padrón especial de los trabajadores contratados por periodos a fin de establecer la antigüedad.

Trabajos Domésticos. Para los trabajadores domésticos o del hogar, se requerirá que el empleador los inscriba al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes.

* * * * *