

Ciudad de México, a 2 de mayo de 2019

En el Diario Oficial de la Federación del día **primero de mayo de 2019** se publicó el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

La reforma aludida se centra en dar cause a las modificaciones efectuadas al artículo 123 constitucional, desapareciendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que en su lugar, sean Juzgados Laborales dependientes del Poder Judicial tanto Federal como Estatal, los responsables de dirimir las controversias en materia de trabajo. No obstante, existen algunas otras adecuaciones que se introducen y pueden resultar de interés.

1. No producirán efectos jurídicos la celebración de actos que tengan como finalidad **encubrir una relación de trabajo para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social**. Tampoco producirá efectos jurídicos la práctica de **registrar a un trabajador con un salario menor** al que realmente percibe. Desde luego, esto busca evitar el abuso de la utilización de la figura del outsourcing o intermediación laboral con la finalidad de disminuir derechos laborales.
2. En los Contratos Individuales de Trabajo deberá disponerse de una cláusula especial en la que el trabajador habrá de **designar a sus beneficiarios en caso de fallecimiento** o desaparición.
3. Se introduce a nivel legal la posibilidad de celebrar **convenios de terminación de relación de trabajo, sin necesidad de ratificarse ante los Tribunales laborales**; posibilidad que si bien ya existía actualmente a nivel jurisprudencial, ahora se determinó impulsarla a nivel legal.
4. La **falta de entrega a el trabajador por parte del empleador del aviso de rescisión** de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón (despido justificado), solamente

presume, salvo prueba en contrario, que la separación fue injustificada.

Actualmente la no entrega del aviso en el plazo previsto, por sí misma, genera que el despido sea injustificado, por lo que suaviza en favor del patrón este requisito.

5. Independientemente de las responsabilidades de tipo penal que pudieren derivarse de estas prácticas, la reforma a la ley considera imponer una **multa de 100 a 1000 UMAS al abogado o litigante que altere** documentos firmados por el trabajador, exija la firma de papeles en blanco, sustente hechos falsos en juicio como el monto del salario, jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo.
6. Se introduce la posibilidad de que ante un despido injustificado, el patrón pueda acudir al Tribunal a **depositar en favor del trabajador despedido, el importe de las indemnizaciones a que tiene derecho** (tres meses y 20 días por año), así como el resto de prestaciones que se generen y que legalmente correspondan al trabajador derivado de un despido injustificado. En caso de que se omita el pago de alguna prestación o se deposite en menor cuantía a la que conforme a la ley corresponda, se condenará al patrón al pago de la diferencia más sus intereses; esta prerrogativa solamente aplica en los supuestos en los que la propia ley exime al patrón de reinstalar al trabajador.
7. Se reconoce en la legislación laboral la **validez de los recibos de pago de nómina en CFDI**, sin necesidad de firma del trabajador, siempre y cuando se pueda comprobar su contenido en el portal del SAT. Desde luego, esto sin demérito de que actualmente la Ley del Impuesto Sobre la Renta ya lo contemplaba.
8. Se deberá **entregar a los trabajadores una copia del Contrato Colectivo** de Trabajo aplicable.
9. Deberá implementarse un **protocolo para prevenir la discriminación** por razones de género y atención de casos de violencia u hostigamiento sexual.

10. Habrá que **inscribir y pagar las cuotas ante el IMSS de las trabajadoras del hogar**. Jurisprudencialmente esta obligación ya se encuentra vigente pero en fase de aplicación por el Instituto.
11. Los procesos de elección de las **directivas de los sindicatos** deberán ser mediante el **voto personal, libre, directo y secreto** de sus agremiados, y el periodo de duración en el encargo no podrá ser indefinido; además en los estatutos de tendrá que regular el número de veces que se podrá reelegir la directiva y la duración en su encargo.
12. Los agremiados deberán ser informados sobre la **administración de su patrimonio** y notificar periódicamente los cambios al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
13. Cambian los requisitos para el **registro de sindicatos**.
14. Todos los sindicatos, sin excepción alguna, deberán registrarse ante el **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**.
15. En materia de emplazamiento a huelga, el sindicato emplazante, deberá obtener previamente del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, una **constancia de representatividad que certifique que cuenta con el respaldo de al menos el 30% de los trabajadores**. Esta misma disposición aplica para los conflictos de titularidad de contrato colectivo de trabajo.
16. Los **Contratos Colectivos de Trabajo y sus revisiones** deberán registrarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Como condición para el registro de un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo y de sus posteriores revisiones, se deberá acreditar que se se **aprobó por la mayoría de los trabajadores de la empresa** mediante un proceso de votación personal, libre y secreto.
17. En la **terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo** por mutuo consentimiento, deberá constar la **votación de los trabajadores** y cumplirse con el requisito de mayoría.

18. En caso de **fallecimiento de un trabajador**, se incorporan como posibles beneficiarios a los hijos mayores de 18 años y de hasta 25 años que se encuentren estudiando en un plantel del sistema educativo nacional; además, se exige a los hijos, cónyuges, concubinos y ascendientes a agotar la investigación de dependencia económica.
19. Se **suprimen las Juntas de Conciliación y Arbitraje** y, en su lugar, se incorporan los Centros de Conciliación, cuya tarea será avenir a las partes en un procedimiento previo al contencioso, y en caso de no lograrse, generar una constancia que posibilite al emprender una acción ante un Tribunal laboral, dependiente del Poder Judicial.
20. Como regla general y salvo algunas excepciones - discriminación en el empleo, embarazo, designación de beneficiarios por muerte, prestaciones de seguridad social por riesgo de trabajo, cuando se vean vulnerados los derechos de libertad de asociación, efectiva negociación colectiva, trata laboral y trabajo infantil, entre otros -, será necesario que **antes de emprender una demanda ante un Juez laboral, se agote una etapa conciliatoria ante un Centro de Conciliación**.
21. Se introduce la posibilidad de **emplazar a un patrón demandado mediante edictos**, cuando no se haya podido localizar, inclusive con el auxilio de los Organismos Públicos que lleven registros y puedan auxiliar a su localización.
22. Se crea un **sistema electrónico de notificaciones**. Se pretende que sea implementada una plataforma digital que permitirá hacer notificaciones por vía electrónica, asignando a las partes un buzón electrónico donde serán realizadas las notificaciones posteriores, de así consentirlo las partes.
23. En el procedimiento contencioso laboral **dejarán de existir las audiencias** de Conciliación, Demanda y Excepciones, así como las de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Este proyecto cambia a fondo el desarrollo del procedimiento ordinario como actualmente lo conocemos, pues se pretende que inicie con la **presentación de la demanda acompañada de los medios de prueba**, posteriormente el Tribunal

emplazara a la demandada para que dé contestación por escrito, ofrezca sus pruebas y objete las de la contraria, todo ello por escrito.

El Tribunal notificara a la parte actora corriendo traslado con la contestación y pruebas de la demandada para que este en posibilidad de formular su réplica y objete las pruebas ofrecidas; hecho esto dará vista a la demandada con el escrito de réplica y objeción de pruebas de la parte actora para que formule su contrarréplica.

Hecho esto, el Tribunal fijara día y hora para que sea celebrada una **audiencia preliminar para depurar el procedimiento**, fijar los hechos controvertidos y pronunciarse sobre la admisión de pruebas, para posteriormente señalar día y hora para la celebración de una audiencia de juicio, donde serán desahogadas todas las pruebas en una sola audiencia y se dictará sentencia.

24. El **Ofrecimiento de Trabajo dejará de revertir a el trabajador la carga de la prueba**, no eximiendo al patrón de acreditar su dicho.
25. Existirá la posibilidad de citar a la contraparte, a los directores, administradores y demás personas que formen parte de la relación procesal o que se les impute algún hecho a una prueba confesional, así como para responder preguntas en **interrogatorio abierto**.

De esta forma se modifican las reglas en el desahogo de la prueba confesional ya que no solo las partes podrán formular preguntas categóricas, sino también abiertas, además de que el juez estará facultado para intervenir en el interrogatorio.
26. En las **pruebas periciales, el experto será designado por el Juez laboral**, pero las partes podrán acompañarse de un asesor que los auxilia durante el desahogo de la prueba.
27. Se introducen como **medidas cautelares**, la de **abstenerse de dar de baja ante el IMSS** a trabajadoras embarazadas separadas en razón de su estado, o en casos de discriminación por orientación sexual, identidad de género y de trabajo infantil.

28. Si bien los **Contratos Colectivos de Trabajo deberán revisarse** cada año en cuanto a salario y cada dos años respecto de prestaciones, se prevé que para el caso de que el Contrato Colectivo de Trabajo no se revise durante un periodo de **4 años**, se eximirá a cualquier sindicato emplazante de acreditar ante el Tribunal que es el titular del contrato colectivo de trabajo, lo que dejará la puerta abierta para pugnas de carácter sindical.
29. **El patrón podrá someter los conflictos de huelga a decisión del Tribunal** laboral si la huelga se extiende por más de 60 días (en la legislación actual, esta prerrogativa solo concierne a la parte obrera).
30. Para el caso de que habiéndose dictado un laudo condenatorio y no haya sido posible su ejecución por falta de datos sobre bienes del condenado, se faculta al Tribunal a solicitar a las autoridades competentes, entre ellas la CNBV y el SAT, **información que lleve a la localización de bienes del demandado.**
31. Se **sustituye el salario mínimo por la Unidad de Medida y Actualización (UMA)** como unidad de medida de cuantificación para realizar el cálculo de multas, indemnizaciones cuando sea implementada maquinaria en el lugar de trabajo, incapacidad permanente o muerte del trabajador.
32. La sanción que se imponga al trabajador que no forme parte del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, **no podrá afectar su permanencia en el empleo ni sus condiciones de trabajo.**
33. El trabajador se encuentra facultado para **solicitar al patrón la no aplicación de la cuota sindical**, con lo que el empleador no podrá realizarle descuento alguno por este concepto.

Los juicios que actualmente se encuentran en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales o federales serán concluidos por éstas conforme a la Ley Federal del Trabajo vigente hasta antes de la entrada en vigor del decreto publicado el primero de mayo de 2019. Aquellos procedimientos que se inicien posterior a la entrada en vigor de la reforma, estarán a cargo de las

TREJO RODRIGUEZ

ABOGADOS

Juntas de Conciliación y Arbitraje locales o federales hasta en tanto no entren en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los Centros de Conciliación y los Tribunales Laborales, resultándoles aplicable el procedimiento contenido en la Ley Federal del Trabajo anterior al decreto publicado; la proyección para que estos nuevos organismos se creen es de entre dos, tres y cuatro años, según el caso. Para la cuestión colectiva, como la revisión y depósito de Contratos Colectivos de Trabajo, ya resultan aplicables las disposiciones publicadas en la reforma, aunque seguirán conociendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Para cualquier duda sobre el presente, quedamos a su disposición en **TREJO RODRIGUEZ ABOGADOS.**

Fernando Trejo Rodríguez
ftrejo@trabogados.com

M. Fernando Trejo Huerta
fth@trabogados.com