



Boletín de la Práctica de Laboral, Seguridad Social y Migratorio 02 de mayo de 2019

Reforma Laboral: Nuevos Retos.

Luego de prácticamente permanecer estática por más de treinta años, la Ley Federal del Trabajo ha sufrido dos importantes reformas, una iniciando en diciembre de 2012 y la más reciente, la publicada el día 1 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación, con la cual, México cumple con los compromisos adquiridos por la Reforma Constitucional en materia laboral de 2017; la ratificación del Senado del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo y la firma del Tratado México-Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Dentro de los cambios más importantes que debemos de destacar son:

I. Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (“Centro Federal”).

La ley orgánica para la creación del Centro Federal será expedida dentro de los 180 días siguientes a la publicación de la Reforma en el Diario Oficial de la Federación. El Centro Federal, tendrá, entre otras funciones, las siguientes:

- a. Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores y organizaciones sindicales y cualquier acto administrativo derivado de lo mismo. El Centro Federal deberá de iniciar esta función en un periodo máximo de 2 años a partir de la entrada en vigor de la reforma.
- b. Realizar en materia federal, la función conciliadora, como prerrequisito para el inicio de un procedimiento laboral. El Centro Federal deberá de iniciar esta función en un periodo máximo de 4 años a partir de la entrada en vigor de la reforma.

A su vez, para asuntos de competencia local, cada entidad federativa creará sus Centros de Conciliación locales, mismos que deben de entrar en funciones en un periodo máximo de 3 años. Los Centros de Conciliación locales, no tendrán la función registrar contratos colectivos, reglamentos interiores u organizaciones sindicales.

II. Justicia Laboral

a. Eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y creación de los Tribunales Laborales como parte del Poder Judicial.

Los conflictos derivados de las relaciones laborales serán ahora resueltos por Tribunales Laborales, tanto federales, como locales, dependiendo de su competencia. Los Tribunales Laborales Federales

Sánchez Devanny es una firma de abogados líder en México que brinda asesoría legal integral a clientes mexicanos y extranjeros.

Áreas de práctica

Corporativo y Transaccional

Financiamiento Corporativo y de Proyectos

Instituciones y Servicios Financieros

Comercio Exterior y Aduanas

Inmobiliario, Infraestructura y Hotelería

Fiscal

Gestión Patrimonial y Planeación

Sucesoria

Laboral, Seguridad Social y Migratorio

Gobierno Corporativo y Cumplimiento Regulatorio

Energía, Recursos Naturales y Ambiental

Salud, Alimentos y Cosméticos

Propiedad Intelectual, Entretenimiento y Deporte

Datos Personales y Tecnologías de la Información

Litigio y Medios Alternativos de Solución de Controversias

Competencia Económica

deben de iniciar sus funciones en un término máximo de 4 años partir de la entrada en vigor de la reforma, mientras que los Tribunales Laborales Locales en un plazo máximo de 3 años.

Hasta que no entren en función los Tribunales Laborales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje continuarán viendo los asuntos.

b. Procedimiento de Conciliación Prejudicial.

Antes de acudir a los Tribunales Laborales, los trabajadores, y en su caso, los patrones, tendrán que solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación. Dicho procedimiento debe de agotarse en un término máximo de 45 días naturales y suspenderá el término de prescripción para promover una demanda. El Centro Federal o los Centros de Conciliación locales, emitirán una constancia de haber agotado el procedimiento, cuando el trabajador y el patrón no hayan llegado a un arreglo. Dicha constancia es requisito indispensable para la presentación de una demanda.

No serán sujetos de una etapa prejudicial, aquellos conflictos que versen sobre discriminación, ocupación de embarazadas, designación de beneficiarios, demandas de titularidad o la impugnación de estatutos de sindicatos.

c. Procedimientos Ordinario y Especiales.

El procedimiento ordinario como lo conocemos, cambia radicalmente, eliminando las etapas de conciliación, demanda y excepciones, así como la de ofrecimiento y admisión de pruebas. En resumen, el demandante tendrá que presentar su demanda y pruebas, para que posteriormente el demandado pueda realizar su contestación a la demanda y ofrecer sus pruebas. Una vez realizado lo anterior, con su respectivo periodo de objeciones, el Tribunal Laboral citará a las partes a una audiencia preliminar, en la que se depurará el juicio. Una vez admitidas las pruebas, el Tribunal Laboral citará a las partes a una audiencia de juicio, donde se desahogarán las pruebas y en la que las partes podrán presentar sus alegatos.

Es importante destacar que la Reforma establece específicamente que la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo al trabajador, no revierte la carga de probar al patrón, dicha inexistencia del despido. Esto es un cambio significativo a la forma en que se defendían los juicios bajo procedimiento anterior.

Respecto a los procedimientos especiales, se incorporan a los mismos aquellos que versan sobre la designación de beneficiarios por trabajador fallecido o desaparecido por acto delincencial, así como aquellos en materia de seguridad social. También dicho capítulo trata sobre las demandas de titularidad.

Por último, se crea una plataforma para que las partes puedan ser notificadas durante el procedimiento en vía electrónica.

III. Temas Colectivos

En cumplimiento con el Convenio 98 de la OIT y el T-MEC, la Reforma recoge los principios de libre sindicalización (pertenecer o no a un sindicato), negociación efectiva de contratos colectivos y prohibición de injerencia de los patrones sobre los trabajadores. En todos los procesos de votación, las autoridades laborales deben de garantizar que los trabajadores emitan su voto de manera libre, personal, secreta y directa. Lo más relevante de la Reforma es:

a. Prohibición de los Sindicatos.

Los patrones podrán solicitar la cancelación del registro de un sindicato, cuando éste último realice actos de extorsión o solicite pagos en dinero o especie para desistirse de un emplazamiento a huelga o para no iniciar un procedimiento sobre derechos colectivos.

De la misma manera, los sindicatos no podrán participar como empleadores o en esquemas que tengan la intención de evadir las responsabilidades patronales, tanto en materia laboral, como en seguridad social.

b. Celebración de Contratos Colectivos Nuevos.

Los sindicatos que soliciten la firma de un contrato colectivo de trabajo, deberán de obtener una Constancia de Representatividad del Centro Federal que demuestre que cuando menos representa el 30% de los trabajadores que estarán sujetos a dicho contrato colectivo. En caso de que algún otro sindicato también solicite la Constancia de Representatividad, los trabajadores tendrán que votar por el sindicato de su elección y aquel que obtenga la mayoría, será quien obtenga la Constancia.

c. Revisiones de Contratos Colectivos de Trabajo.

Se crea un procedimiento mediante el cual, los sindicatos tendrán que llevar a cabo una votación en la cual, la mayoría de los trabajadores, deberán de decidir si aceptan la revisión del contrato colectivo o tabulador de salarios que se haya realizado con el patrón. En caso de que la mayoría de los trabajadores no acepte la revisión, el sindicato tendrá derecho de estallar la huelga, o prorrogar su estallamiento hasta llegar a un acuerdo satisfactorio para la mayoría de los trabajadores.

El patrón estará obligado a entregar una copia del contrato colectivo de trabajo a los trabajadores a los 15 (quince) días siguientes a su presentación en el Centro Federal.

d. Democracia sindical.

En este rubro, las modificaciones más relevantes es

la prohibición de realizar votaciones a mano alzada, lo que era costumbre en muchos sindicatos en México. En adelante, las votaciones para dirigencias deberán de ser realizado por voto libre, personal, directo y secreto. La Reforma también establece que la representación sindical no puede ser por tiempo indefinido y agrega reglas sobre la rendición de cuentas del patrimonio sindical.

IV. Otros Temas Relevantes.

a. Designación de Beneficiarios.

La Reforma dispone que los contratos individuales de trabajo deberán de contener la designación de beneficiarios del pago de salario y prestaciones para el caso de muerte o desaparición del trabajador por acto delincual.

b. Convenios Privados.

Serán válidos los convenios de terminación que firmen los patrones y los trabajadores, sin el involucramiento de la autoridad laboral, sin embargo, si alguna disposición contiene alguna renuncia de derechos, la misma será nula, pero el resto del convenio mantendrá su validez.

c. Aviso de Rescisión.

La falta de aviso de la causa de la terminación al trabajador o a la autoridad laboral, presumirá la existencia del despido injustificado, sin embargo, el patrón podrá probar en juicio, que la terminación fue justificada.

d. Consignación de Pago Indemnizatorio.

Para la terminación de un trabajador que tenga una antigüedad menor a un año, que por las circunstancias sea imposible la continuación de la relación de trabajo a criterio de la autoridad, cuando sea empleado de confianza, trabajador del hogar o trabajador eventual, el patrón podrá depositar ante el Tribunal, en vía paraprocesal, la indemnización que le corresponda al trabajador, con el fin de concluir la relación de trabajo. Estos casos son los señalados como de excepción para el principio de estabilidad en el empleo.

e. Comprobantes Fiscales Digitales.

Los comprobantes fiscales digitales o CFDIs como se conocen, serán medios para probar el pago de salario y prestaciones y sustituirán a los recibos de salario siempre y cuando su contenido se pueda verificar en la página del SAT. Es importante destacar que las empresas que continúen emitiendo recibos de salario, los mismos deben de contener firma autógrafa de los trabajadores.

f. Protocolo para Prevenir la Discriminación.

Los patrones tienen la obligación especial de implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, atención de casos de violencia y acoso sexual, así como erradicar

el trabajo forzoso o infantil. Esta obligación va de la mano con la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, así como el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

g. Inscripción de las Trabajadores del Hogar en el IMSS.

Derivado de la reciente jurisprudencia y del programa piloto emitido por el Instituto, la Reforma laboral establece como obligación patronal, el registrar a los trabajadores del hogar en dicho Instituto y pagar las cuotas.

* * * * *

Como podrán leer de líneas arriba, los patrones deben de realizar adecuaciones, tanto documentales, como en la forma en que manejan sus relaciones laborales, por lo que los invitamos para que nos contacten, con el fin de proponer una estrategia de cumplimiento laboral.

En vista de lo anterior, en Sánchez Devanny nos ponemos a sus órdenes para apoyarlos con la regularización en materia de prevención de lavado de dinero, incluyendo asesoría y capacitación a su personal, así como la elaboración y/o ajustes al manual anti lavado y revisión y presentación de avisos en el portal anti lavado.

* * * * *

Este boletín fue preparado en conjunto por:

Alfredo Kupfer Domínguez
(akupfer@sanchezdevanny.com), y
David Puente Tostado
(dpt@sanchezdevanny.com).

Contacto:

Alfredo Kupfer Domínguez
akupfer@sanchezdevanny.com

David Puente Tostado
dpt@sanchezdevanny.com