

---

# Reforma Laboral de 1 de mayo de 2019

Oficina de México

Mayo de 2019



---

Les informamos que el día 1 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, y diversa normativa en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva (el “**Decreto**”).

Los puntos sustanciales del Decreto son los siguientes: (i) creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (“**CFCRL**”), (ii) implementación de una Nueva Justicia Laboral, (iii) nuevo marco legal del derecho colectivo del trabajo, así como (iv) otras modificaciones relevantes que serán comentadas en el cuerpo del presente Legal Flash. Finalmente, describimos algunas recomendaciones, así como una línea del tiempo respecto de los artículos transitorios.



---

### Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

El Decreto ordena la creación del CFCRL, un organismo federal descentralizado que tendrá las siguientes facultades:

- > Registro de organizaciones sindicales y sus procesos administrativos internos.
- > Registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.
- > Procedimiento previo de obtención de “Constancia de Representatividad”.
- > Registro y depósito de los reglamentos interiores de trabajo.
- > Estará a cargo de la función conciliatoria en el ámbito federal.

Así, las competencias anteriores pasarán de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al nuevo CFCRL de conformidad con los plazos señalados en los artículos transitorios (ver línea del tiempo al final del documento).

Los contratos colectivos de trabajo se “federalizan”; es decir, se limita su competencia únicamente a nivel federal, eliminando la competencia de autoridades estatales para su registro y depósito.

En el ámbito estatal, se constituirán Centros de Conciliación que tendrán la facultad exclusiva de atender la conciliación obligatoria y previa a juicio.

---

### Nueva Justicia Laboral

En virtud del Decreto, se traslada la resolución de conflictos de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, organismos tripartitos dependientes del Poder Ejecutivo, a Tribunales Laborales integrantes del Poder Judicial.

Se establece un procedimiento conciliatorio previo y obligatorio (salvo en ciertas excepciones), sin el cual no será posible iniciar demandas laborales. La solicitud de conciliación interrumpirá la prescripción para iniciar las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo.

Se modifica sustancialmente el derecho procesal laboral para adecuarlo al procedimiento que se seguirá ante los nuevos Tribunales Laborales. El procedimiento laboral deberá cumplir con los principios de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad.

La etapa inicial será escrita, para continuar con dos audiencias: (i) audiencia preliminar y (ii) audiencia de juicio. Las audiencias serán presididas íntegramente por el juez.



---

## Derecho Colectivo del Trabajo

Con base en la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo y en cumplimiento a los compromisos internacionales en el marco del Tratado México-Estados Unidos-Canadá, se modifica el marco legal del derecho colectivo del trabajo para disponer lo siguiente:

Para iniciar un emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo, el sindicato emplazante deberá obtener una “Constancia de Representatividad” otorgada por el CFCRL. De esta manera, se prevé terminar con la práctica de emplazamientos a huelga por sindicatos que no tienen el apoyo ni la representación de los trabajadores de cierto centro de trabajo.

Se establece un procedimiento para darle publicidad a los contratos colectivos de trabajo. Los contratos colectivos de trabajo serán sometidos a consulta de los trabajadores.

En un plazo máximo de 4 años a partir de la entrada en vigor del Decreto, todos los contratos colectivos de trabajo vigentes deberán ser revisados conforme al procedimiento establecido para tal efecto. De no revisarse en dicho plazo legal, se tendrán por terminados.

Los líderes sindicales serán elegidos por sus agremiados mediante el voto libre, personal y secreto.

---

## Otras modificaciones relevantes

Además de los temas sustanciales comentados anteriormente, el Decreto prevé las siguientes modificaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, las cuales, en su mayoría, ya se encuentran en vigor (ver línea del tiempo al final del documento):

**Nueva obligación patronal:** se incluye como nueva obligación de los patrones implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual.

**Contenido de los contratos de trabajo:** a partir de la publicación del Decreto, los trabajadores deberán incluir en los contratos individuales de trabajo una designación de beneficiarios en caso de muerte o desaparición por algún acto delincriminal.

**Comité Nacional de Concertación y Productividad:** se constituye el Comité para analizar y opinar sobre el desempeño de los procedimientos de conciliación, así como para mejorar su eficacia y reducir conflictos laborales.

**Trabajadores del hogar:** se excluyen expresamente de la posibilidad de participar en el reparto de utilidades y se obliga a su inscripción en el régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (una vez aprobada la normativa aplicable en materia de seguridad social).



**Aviso de rescisión de relación de trabajo:** la falta de entrega del aviso de rescisión personalmente o por conducto del Tribunal, *presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.*

**Multa por no asistir al procedimiento de conciliación:** en caso que el patrón se encuentre debidamente notificado, y no asista a la audiencia de conciliación, se le impondrá una multa de 50 a 100 Unidad de Medida y Actualización (aproximadamente MXP\$4,225 a MXP\$8,450).

**Recibos de salario /CFDI:** previo acuerdo entre trabajador y patrón, los comprobantes fiscales digitales de nómina (CFDIs) podrán sustituir los recibos de nómina impresos.

**Esquemas de subcontratación agresivos:** Se adiciona la Ley Federal del Trabajo para establecer expresamente que no producirá efecto legal alguno, ni impedirá el goce y ejercicio de derechos: (i) encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, ni (ii) registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente percibe. Adicionalmente, queda prohibido a los sindicatos participar en actos de simulación con el fin que el patrón evada sus responsabilidades.

---

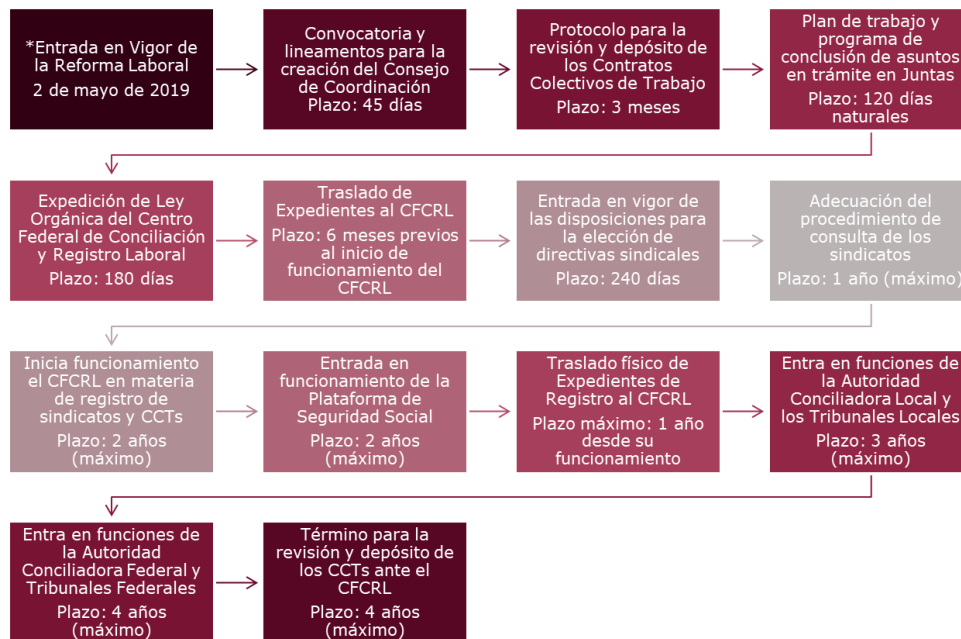
## Recomendaciones

A efecto de dar cumplimiento al Decreto, sería recomendable analizar los siguientes temas, y en su caso, valorar la implementación de las siguientes 6 (seis) acciones:

- Revisión, y en su caso, modificación del modelo de contrato individual de trabajo y elaboración de convenios modificatorios para incluir designación de beneficiarios y sustitución de recibos impresos por CFDI (artículo 25, fracción X y artículo 101).
- Implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual, así como para erradicar el trabajo forzoso e infantil (artículo 132, fracción XXXI).
- Análisis de las relaciones con el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo (nuevo marco de derecho colectivo del trabajo).
- Analizar y definir funciones y categorías de trabajadores de confianza para efectos de obligaciones en materia colectiva (artículo 183, segundo párrafo).
- Revisión de estructura de poderes y valorar, en su caso, el otorgamiento de nuevos poderes de representación patronal ante el CFCRL y ante nuevos Tribunales Laborales Federales y Locales (nuevo procedimiento conciliatorio y procedimiento laboral).
- Revisión de estructura de outsourcing en caso de esquemas “agresivos” (artículo 5, fracciones XIV y XIII y artículo 378, fracción V).



## ¿Qué sigue? – Línea del tiempo artículos transitorios



*\*Todos los plazos se computarán a partir de la entrada en Vigor del Decreto*

En espera que la presente información sea de utilidad, quedamos a su disposición para cualquier duda o comentario en relación con la Reforma Laboral de 1 de mayo de 2019.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas

©2019 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas