

Reforma laboral en México: la nueva realidad mexicana en materia sindical y justicia laboral



Ayer se discutió y aprobó, en la Cámara de Senadores, el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y otras leyes relacionadas; con lo cual se anticipa que en los próximos días el Poder Ejecutivo Federal promulgará y publicará el texto reformado de la Ley.

Los lineamientos establecidos dan la pauta para una nueva etapa en el ámbito sindical, situación que impone una dinámica de colaboración distinta entre trabajadores, empleadores, sindicatos y autoridades en la materia.

A continuación, se describen algunos de los cambios más relevantes:

a) Ejes clave de la Reforma laboral en México

El nuevo texto de la Ley estará basado en tres ejes clave:

1. **Democracia sindical.** Se instituyen nuevos procesos para la elección de dirigentes sindicales, así como para celebrar y revisar los contratos colectivos de trabajo, en concordancia con las estipulaciones de ciertos convenios internacionales ratificados por México, así como con el apartado laboral del acuerdo comercial entre México, Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC).
2. **Nuevas funciones de conciliación y registro laboral.** Inicia funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con el objetivo de realizar el registro de las organizaciones sindicales y los contratos colectivos de trabajo, así como dirigir la fase conciliatoria dentro de los juicios laborales.

3. **Nuevo sistema de justicia laboral.** Se incorporan nuevas fases y reglas para la tramitación de los juicios (audiencia preliminar de conciliación) a fin de hacer más eficiente la función judicial. También se establece un proceso de transición para que el Poder Judicial de la Federación comience a conocer los juicios laborales.

Es importante mencionar que la nueva Ley establece que se podrá realizar la sustitución del recibo de nómina impreso por CFDI, previo acuerdo entre patrón y trabajador, y será considerado como prueba en un juicio si su contenido se verifica en el portal del Servicio de Administración Tributaria (SAT). Esto no se contemplaba en la Ley anterior y el cambio busca avanzar en línea con la tecnología.

También se indica que los patrones estarán obligados a implementar un protocolo para prevenir la discriminación, así como atender casos de violencia y acoso. Si bien la Ley anterior sancionaba actos de discriminación, la obligación de implementar un protocolo en la nueva Ley pretende regular las acciones discriminatorias por razones de género y acoso sexual.

b) Principales cambios en las relaciones colectivas de trabajo

Trabajadores

- ▶ Tendrán mayor participación en las decisiones del sindicato respecto a su organización y conformación de la dirigencia.
- ▶ Podrán participar de forma directa y personal en el proceso de negociación del contrato colectivo y en la tramitación de la huelga.

Empleadores

- ▶ La Ley establece una serie de lineamientos para que estén involucrados en el proceso de conformación, organización y actuación de los sindicatos, sobre todo en la función de negociación colectiva.
- ▶ Los patrones tendrán la obligación de entregar a los empleados una copia del contrato colectivo aprobado por la autoridad registral.

Sindicatos

- ▶ Para celebrar y revisar los contratos colectivos, deberán contar con el soporte de por lo menos el 30% del personal cubierto por el contrato colectivo. Para ello, deberán obtener la Constancia de Representatividad.
- ▶ Los contratos colectivos que no sean revisados en los cuatro años siguientes a la entrada en vigor la reforma, admitirán emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo.
- ▶ La cláusula de exclusión por admisión permanece en la Ley. Esta cláusula establece que, cuando se pacta un contrato colectivo, el empleador está obligado a contratar únicamente a trabajadores afiliados al sindicato titular del contrato colectivo. Con posterioridad a la contratación, el trabajador es libre de cambiar de sindicato.

c) Aspectos relevantes de los procedimientos en materia laboral

1. Los juicios individuales y colectivos serán tramitados ante los tribunales del Poder Judicial de la Federación y de los estados, según corresponda.
2. Los tribunales de los estados deberán entrar en funciones en un plazo máximo de tres años a partir de la publicación de la reforma y los tribunales federales en un periodo de cuatro años.
3. En el caso de conflictos laborales:
 - a) Las partes estarán obligadas a agotar un procedimiento de conciliación prejudicial.
 - b) De no llegar a un acuerdo, podrán llevar la disputa al tribunal. Este procedimiento interrumpe el plazo de prescripción para interponer una demanda por parte del trabajador.

4. Las pruebas deberán acompañar a los escritos de demanda y contestación. Se establecen nuevas reglas para algunas pruebas como las confesional, la testimonial y la pericial.

Durante un juicio, la carga de la prueba sobre el despido será del empleador, independientemente de que ofrezca la reinstalación al trabajador.

La reforma a la Ley traerá consigo nuevos retos en la dinámica entre empresas, empleados y sindicatos. En este contexto, será fundamental para las organizaciones analizar y replantear los procesos de gestión del talento, así como adaptar sus políticas y procedimientos, además de identificar, desarrollar e implementar acciones clave que les permitan continuar operando en apego al nuevo marco legal del mercado mexicano.

d) Principales funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

- ▶ Iniciará funciones en un plazo no mayor a dos años a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley Federal del Trabajo.
- ▶ Expedirá la Constancia de Representatividad necesaria para el funcionamiento de los sindicatos.
- ▶ Llevará a cabo el registro de contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, así como de organizaciones sindicales.
- ▶ Comprobará el efectivo respaldo de la mayoría de los trabajadores con respecto al texto del contrato colectivo y la conformación de la dirigencia sindical.
- ▶ Tendrá una función conciliatoria en los conflictos laborales, con el objetivo de reducir el número de juicios en los tribunales.

Para mayor información sobre este comunicado, por favor contactar a los siguientes profesionales:

Francisco Forastieri
francisco.forastieri@mx.ey.com

Diego González
diego.gonzalez.aguirre@mx.ey.com

Alejandro Caro
alejandro.caro2@mx.ey.com

Yeshua Gómez
yeshua.gomez2@mx.ey.com

Lilliana González Flores
lilliana.gonzalez.flores@mx.ey.com

Juan Carlos Curiel
juan.curiel@mx.ey.com

EY
Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

Acerca de los Servicios Fiscales de EY

Su negocio solo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 45 mil talentosos profesionales de impuestos, en más de 150 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo donde se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite www.ey.com/mx

© 2019 Mancera, S.C. Integrante de EY Global Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.