



HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

ASESORES FISCALES

Ciudad de México, 09 de mayo de 2019

**Nota Fiscal 2/2019**

## **APROBACIÓN DE LA REFORMA LABORAL 2019**

### **ESTIMADOS CLIENTES Y AMIGOS:**

El 27 de febrero de 2017, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, las reformas y adiciones a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Justicia Laboral cuya intención principal es que ésta sea administrada por Tribunales que pertenezcan al Poder Judicial de la Federación y a los Poderes Judiciales de los Estados, de la misma forma, que la función Conciliatoria sea previa a la judicial a cargo de Centros de Conciliación especializados.

El 01 de mayo de 2019, se publicó el Decreto por el que se reforman entre otras leyes, la Ley Federal del Trabajo, reglamentando los artículos constitucionales referidos y considerando obligaciones internacionales adoptadas por México, principalmente en el Anexo 23-A del T-MEC.

El Decreto entró en vigor el 2 de mayo pasado. Les damos a conocer las principales reformas a la Ley Federal del Trabajo y nuestros comentarios.

### **ANEXO 23-A DEL T-MEC**

Como antecedente y en forma general los compromisos entre las Partes del Tratado son los siguientes:

- Adoptar y mantener en sus leyes y regulaciones y en las prácticas que se deriven de éstas, la libertad de asociación, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
- No actuar en detrimento de los derechos laborales con el fin de incentivar el comercio o la inversión



HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

ASESORES FISCALES

- Reforzamiento de las inspecciones de trabajo
- Protección a los trabajadores migrantes mediante leyes laborales
- No discriminación laboral

Para México, los compromisos son:

- Adoptar la legislación a más tardar el 1 de enero de 2019 (hubo evidente atraso en el cumplimiento de este deber)
- Creación de un órgano independiente encargado de la conciliación y el registro de contratos colectivos.

### REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Destacamos los siguientes rubros:

- Justicia Laboral (solución de conflictos laborales).  
Se sustituyen las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales especializados en materia laboral pertenecientes al Poder Judicial de la Federación y a los Poderes Judiciales de los Estados.  
Los Tribunales Locales iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor del decreto.  
Los Tribunales Federales iniciarán actividades dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor del decreto.  
En tanto no se instituyan esos tribunales, las Juntas continuarán conociendo de los juicios en trámite con el mismo procedimiento y bajo la Ley Federal de Trabajo que los rige en el momento de la presentación de la demanda.
- Autoridad Conciliadora Local y Federal.  
En materia federal la autoridad profesional es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y tiene a su cargo la función conciliadora entre partes. También llevará el registro de contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales.  
En materia locales, los Centros también tendrán dichas funciones en sus respectivas entidades.  
El Centro Federal inicia actividades dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor del decreto.  
Los Centros locales, iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor del decreto.



HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

ASESORES FISCALES

- Sindicatos.

Los sindicatos que pretendan exigir de un patrón la firma del Contrato Colectivo de Trabajo mediante emplazamiento a huelga deberán acreditar previamente que representan cuando menos al 30% de los trabajadores a quienes les aplica el contrato.

Se establecen mecanismos de voto personal libre y secreto de los trabajadores para su participación en los sindicatos.

- Relación laboral.

Contratos laborales.- Se establece el deber de indicar expresamente en los contratos de relación laboral a las personas que se designan como beneficiarios del trabajador en caso de su fallecimiento, de los salarios y prestaciones devengados y no cobrados o de los que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincencial.

La fracción pretende regular el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, que también fue reformado, por lo que existe legal limitación en el señalamiento de los beneficiarios.

Nuestra recomendación es que los patrones modifiquen los contratos ya celebrados con sus trabajadores para dar cumplimiento a la adición de la fracción X del artículo 25 de la Ley Federal de Trabajo reformada así como tomar en cuenta este deber para futuros contratos.

Convenios de terminación laboral.- Un convenio celebrado sin la intervención de las autoridades, puede ser reclamable de nulidad ante el Tribunal, exclusivamente respecto de aquello que contenga la renuncia de los derechos del trabajador, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

Aviso de despido justificado.- El aviso de despido justificado continúa comunicándose por escrito, por lo que en caso de no hacerlo su consecuencia será una presunción de separación no justificada, salvo prueba en contrario. Esta reforma implica la derogación de la consecuencia que anteriormente preveía la Ley donde era tajante que la falta de aviso implica la separación no justificada y en consecuencia, la nulidad del despido.

Aunque podría interpretarse como un cambio en la rigidez de la consecuencia por no comunicar el despido justificado, el aviso debe redactarse en forma correcta y con una muy buena asesoría del caso.



HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

ASESORES FISCALES

Indemnización por no reinstalación.- Los patrones para ejercer el derecho de no reinstalar y en su lugar pagar la indemnización laboral podrán realizar un procedimiento paraprocesal depositando la indemnización que corresponda. Iniciado el procedimiento el trabajador tiene derecho a demandar la inconformidad por el monto de la indemnización en la vía judicial.

Esta reforma en nuestra opinión es innecesaria dado que la opción para no reinstalar deriva necesariamente de la obligación declarada de un laudo o una sentencia<sup>1</sup> en donde se siguen los procedimientos de ejecución de la misma, lo que implica un procedimiento paraprocesal inoperante.

### CONSIDERACIONES QUE DEBEN TOMAR EN CUENTA LOS PATRONES POR RAZÓN DE LA REFORMA LABORAL

- Modificar los contratos laborales otorgando el derecho del trabajador de nombrar beneficiarios conforme a lo que hemos referido.
- Entregar recibos de pago en forma impresa o a través de CFDI. Nuestra recomendación es su entrega en CFDI.
- Si el trabajador comunica por escrito que no le sean aplicados los descuentos por cuotas sindicales, el patrón deberá abstenerse de descontarle.
- En los descuentos autorizados al salario del trabajador, son prioridad los correspondientes al FONACOT ante las demás Instituciones.
- Hacer entrega de un ejemplar impreso del Contrato Colectivo de Trabajo.
- Implementar un protocolo para evitar la discriminación por razones de género, dar atención a los casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo infantil.

Cabe señalar que no fueron aprobadas las reformas que respecto al incremento de porcentaje de prestaciones laborales mínimas se habían propuesto.

Por supuesto, para cualquier comentario sobre este tema, estamos a sus órdenes.

**Atentamente.**

---

<sup>1</sup> En términos de la reforma a la que nos referimos de la Ley Federal del Trabajo