

## **Circular 485 BIS- BIS-2017**

En la presente, continuamos con la síntesis sobre los puntos mas importantes del proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo que actualmente está en discusión ante el Congreso de la Unión, habiendo dejado para el final, las reformas propuestas en materia procesal.

1.- Se propone modificar el artículo 687 LFT, que establece que en las actuaciones laborales no se podrá exigir forma determinada.

a).- Se deroga el procedimiento y reglas del juicio laboral actual y se instituye un nuevo procedimiento judicial en materia del trabajo.

b).- Se establece el proceso del juicio laboral de 2 etapas; una escrita: demanda, contestación de demanda, reconvención, contestación en la reconvención, ofrecimiento de pruebas respecto a cada escrito y una segunda etapa que será oral, hasta el dictado de la sentencia definitiva, situación que ya venia ocurriendo pues el juicio laboral es primordialmente oral.

2.- El juicio laboral podrá ser ordinario o especial según el caso

3.- Reglas procesales nuevas:

a).- Ya no podrá realizarse el emplazamiento a juicio en contra del “Responsable de la Fuente de Trabajo” sin determinar nombre del patrón sea persona física o moral.

El Juez laboral contará con facultades de investigación para averiguar el nombre, razón o denominación social del demandado.

b).- En caso de no poder determinar el nombre del demandado, el tribunal ordenará el archivo del expediente.

c).- Los recibos de pago en CFDI se tendrán por perfeccionados, por medio de la inspección y compulsión de la liga de internet donde se encuentren los documentos, para acreditar el pago de salarios y demás prestaciones.

d).- En la demanda no deberán alegarse hechos distintos a los aducidos en el procedimiento de conciliación.

e).- El número de testigos se limita a dos, lo que complica la prueba testimonial.

f).- La insumisión al arbitraje desaparece, el patrón solo podrá solicitar al tribunal se le exima de reinstalar al trabajador, en los términos establecidos en el art. 49 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

g).- La reinstalación del trabajador en cumplimiento de convenio o sentencia, se modifica pues en caso de no darse cabal cumplimiento, se podrá incurrir en desacato de un mandato judicial, con las consecuencias resultantes.

h).- Las partes en conflicto deberán acudir asesoradas de Licenciado en Derecho.

i).- Se crea el capítulo XI de la Caducidad, esta reforma introduce reglas precisas de aplicación. Si ninguna de las partes promueve para impulsar el juicio en un termino de seis meses, la caducidad extingue el procedimiento, pero no la acción.

j).- Las oficialías de partes funcionarán desde las 9:00 a las 24:00 horas y solo en caso de Huelgas, funcionaran las 24 horas.

k).- La valoración de las pruebas se realizará en conciencia atendiendo a las reglas de la lógica y de la experiencia, sin sujetarse a reglas o formulismos.

4.- Juicios Ordinarios, serán los que no tengan señalado un procedimiento especial en la Ley para su tramitación.

5.- Juicios Especiales, aquellos que tienen establecida una tramitación especial en la Ley y que son las siguientes:

a).- Procedimiento especial para la reinstalación o indemnización por despido injustificado, la acción de este juicio especial excluye pretensiones ajenas al propósito de la acción. En otras palabras, cualquier reclamo que no sea congruente con la acción de reinstalación o pago de indemnización constitucional, no se podrá tramitar dentro de este procedimiento especial.

El patrón podrá allanarse a la demanda y el tribunal celebrará una audiencia dentro de los 5 días siguientes en donde se dictará la sentencia, misma que deberá cumplirse dentro de los siguientes 5 días. [\[1\]](#)

b).- Procedimiento especial para la indemnización por muerte derivada de riesgo de trabajo, establece un procedimiento expedito para determinar quiénes son los beneficiarios, al pago de las prestaciones devengadas del trabajador fallecido.

Una vez designados los beneficiarios, se turnará al Instituto para conciliar sobre el pago de las prestaciones, en caso de no haber arreglo se podrá iniciar un procedimiento.

c).- Procedimiento especial para la repatriación de buques y aeronaves.

d).-Procedimiento especial para conflictos colectivos de naturaleza económica;

Será necesario agotar el procedimiento de conciliación obligatoria, antes de poder acudir a la instancia judicial.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo o administradores de un contrato-ley, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones, cuando tengan por objeto acciones encaminadas a la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Este procedimiento no admite reconvencción.

Por desgracia se conserva la estipulación en el sentido de que el estallamiento de la Huelga suspende este procedimiento.

6.- Procedimiento de Huelga:

Conciliación obligatoria ante el Instituto o Centros de Conciliación.

a).- La solicitud de conciliación deberá acompañarse el pliego de peticiones que contenga el emplazamiento a huelga al patrón.

b).- Las partes no pueden plantear cuestiones relativas a la competencia.

c).- El término para la suspensión de labores corre a partir de que se notifique al patrón, que deberá realizarse con por lo menos 6 días de anticipación a la suspensión.

d).- Después de la declaración de existencia de la huelga se debe demandar la determinación de imputabilidad de la huelga.

Si el emplazamiento a huelga es por firma de contrato colectivo de trabajo se deberá cumplir con el requisito de representatividad.

e).- Continúan en los mismos términos las declaraciones de inexistencia que tenga por objeto alguna de las causas del art. 450 LFT y que la huelga se estallada por la mayoría de los trabajadores y el de ilicitud de la huelga en los mismos términos de la Ley vigente o sea cuando los huelguistas ejecuten actos violentos contra las persona o propiedades.

7.- Se crea específicamente el procedimientos paraprocesal y voluntario, a efecto de obtener la información o declaración de alguna persona, o la realización de algún acto que requiera intervención del Tribunal, sin que exista un conflicto jurisdiccional.

8.- Presunciones Legales fundamentales que se establecen:

a).- Todas las actuaciones ante los tribunales laborales, Instituto y Centro de Conciliación se entenderán realizadas bajo protesta de decir verdad.

b).- Los convenios privados entre patrón y trabajador tendrán validez aún y cuando no hayan sido ratificados siempre que no contengan renuncia de derechos.

c).- El despido se presume injustificado en favor del trabajador, el patrón tendrá la carga de la prueba.

d).- La parte que tiene la presunción legal a su favor solo está obligado a probar los hechos en que se funda su derecho.

f).- Cuando se reconozca la relación laboral los hechos de la demanda relacionados con la falta de documentos establecidos en el artículo 874 antes 804, se presumirán ciertos, salvo prueba en contrario.

g).- Las resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia, se eliminan los principios de verdad sabida, buena fe guardada y apreciación de los hechos en conciencia, en el dictado de los laudos.

9.- Respecto a las sanciones, se establece en forma expresa que la Unidad de Medida y Actualización (UMA) será la base para el cálculo de las sanciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, antes se calculaban con base al salario mínimo vigente, los montos mínimos y máximos para imponer las sanciones no se modifican.

Seguiremos realizando estudios en relación a estas reformas y en cuanto sean aprobadas haremos comentarios mas precisos al respecto.

Para cualquier aclaración, nos ponemos a sus órdenes.

---