

There are no translations available.

Circular 656- BIS- 2019

El día 1 de mayo pasado, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de “Justicia Laboral”, de “Libertad Sindical” y de “Negociación Colectiva”.

A continuación, hacemos un resumen de los puntos importantes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo y su entrada en vigor.

I.- Desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Desaparición gradual de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Serán sustituidas por Tribunales Laborales, Locales y Federales que dependerán del Poder Judicial.

Se crearán los Centros de Conciliación Locales y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los cuales se encargarán de la Conciliación, del Registro de Sindicatos, de los Contratos Colectivos de Trabajo, de los Reglamentos Interiores de Trabajo y de los documentos derivados de la relación laboral y registral.

Estas autoridades se tienen que crear, por lo que se fijó un plazo máximo para su

funcionamiento que en algunos casos es de meses o 2, 3 o 4 años.

Mientras esto sucede, las Juntas de Conciliación y Arbitraje seguirá conociendo de los asuntos en trámite y de los que se sigan produciendo, hasta en tanto no entren en funcionamiento las nuevas Autoridades.

Los Tribunales Laborales dependerán del Poder Judicial y los Centros Federales y Locales de Conciliación y el Registro Laboral, dependerán de los poderes Ejecutivos.

II.- Derecho Procesal.

Se reforma el proceso que cumplirá con los principios de oralidad, inmediación, continuidad, concentración y publicidad, por lo que se espera un procedimiento mucho más eficaz y rápido.

Se crea una etapa Conciliatoria robusta y obligatoria, pues será necesario agotarla, para poder iniciar la etapa jurisdiccional.

Se amplía la Prescripción pues esta se suspenderá mientras se tramita la etapa pre procesal Conciliatoria y en algunos otros casos.

Se elimina la reversión de la carga probatoria respecto a los despidos y su realización y se abre la posibilidad de probarlo en contrario lo que afectara en forma importante algunas de las defensas en juicio.

El procedimiento ordinario constará de la etapa de demanda, contestación y pruebas, audiencia preliminar y audiencia de juicio.

III.- Relaciones Colectivas.

Es en este ámbito de las relaciones laborales, es en donde se modifican las condiciones colectivas y sus relaciones en forma importantísima para la paz laboral en el país y su productividad.

Se facilita la posibilidad de la creación de Sindicatos, Confederaciones y Federaciones y cualquier otra forma de asociación.

Los trabajadores deberán elegir a sus representantes sindicales mediante el voto libre, directo y secreto y para el efecto se establece la forma para llevarlo al cabo.

Se obliga a los sindicatos a la democratización y transparencia

Se abre la posibilidad de una multisindicalización, ya sea mediante sindicatos de empresa, industriales o gremiales.

Se establece la obligación de contar con la “Constancia de Representatividad” expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, lo que complicará en forma importante la aplicación de los acuerdos y convenios que llevan al cabo los Patrones y los Sindicatos, pues lo pactado tendrá que ser ratificado por una asamblea de trabajadores, acabando con el derecho a la representación como era costumbre.

A grandes rasgos estos son los cambios mas significativos que sufrió la Ley Federal del Trabajo.

IV.- Recomendaciones.

Consultar con sus abogados.

Establecer los plazos de entrada en vigor de cada uno de los aspectos mencionados, en la inteligencia que la Ley Federal del Trabajo en lo general, entró en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Reforzar a los Sindicatos titulares de los Contrato Colectivos y reforzar y re-direccionar a los Departamentos o Direcciones de Recursos Humanos en la empresa, con el fin de proporcionar una mejor atención y mejores servicios a sus trabajadores, para lograr un mejor clima laboral en la fuente de trabajo.

Para cualquier aclaración en relación a la presente, nos ponemos a sus ordenes.