

There are no translations available.

Circular 656- BIS-BIS- 2019

El relacion a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, , en materia de “Justicia Laboral”, de “Libertad Sindical” y de “Negociación Colectiva”, hacemos un pequeño analisis de algunas de las que ya entraron en vigor y que afectarán las relaciones individuales y colectivas.

Los temas centrales son la Democracia en los Sindicatos, la Libertad en la Negociación Colectiva, la Multisindicalizacion y la Sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales de los poderes judiciales de la Federación y de las entidades federativas, pero se aprovechó para modificar algunas cuestiones importantes que tienen que ver con la negativa del despido y el ofrecimiento al trabajo, el aviso de despido.

Analizaremos en forma general los cambios importantes para que se pueda tener una idea general de lo que implica esta reforma.

En Circular por separado, haremos un estudio mas concreto de los cambios y su entrada en vigor.

En forma general la Ley Federal del Trabajo publicada en el Decreto, ya esta en vigor por lo que a continuación señalamos algunos de los cambios que pensamos son importantes.

1.- Un cambio importante que ya esta en vigor es el que sufrió el articulo 47 de la Ley que establece aparte de una nueva causal de poca aplicación, las condiciones en que debe darse el aviso de despido al trabajador en el sentido de que si no se comunica al trabajador por escrito su despido, ahora solo se presume que es injustificado, salvo prueba en contrario.

2: Lo mas grave, es lo dispuesto en el articulo 748, en el sentido de que si se niega el despido y se ofrece el puesto, que es común en el medio, pues muchos trabajadores dejan de presentarse a sus labores y demandan alegando un despido injustificado, anteriormente existía la posibilidad de revertir la carga de la prueba respecto al despido, o sea que el trabajador en ese caso, debería de probar el despido y con los cambios sufridos, ahora se elimina la reversión de la carga probatoria por lo que quedará a cargo del patrón probar un hecho negativo o sea el “no despido”.

3.- Se crean los Centros de Conciliación, pues esta será obligatoria para poder reclamar por la vía jurisdiccional y se establece un procedimiento pre-procesal.

4.- En materia colectiva, en caso de la celebración o revisión de un contrato colectivo operará la Constancia de Representatividad, que significa, que para poder emplazar a huelga o poder depositar un contrato colectivo en revisión, el sindicato debe probar que por lo menos un 30% del padrón de trabajadores sindicalizados lo aprueba. Estas disposiciones aun y cuando suenan bien, en la practica pensamos que van a traer, agitación en el medio, dilación de los conflictos pues sus soluciones colectivas deberán esta sujetas a la constancia de Representatividad.

Con el tiempo, los Tribunales irán sentando criterios de aplicación de estas reformas, mismos que les comunicaremos en su momento.

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