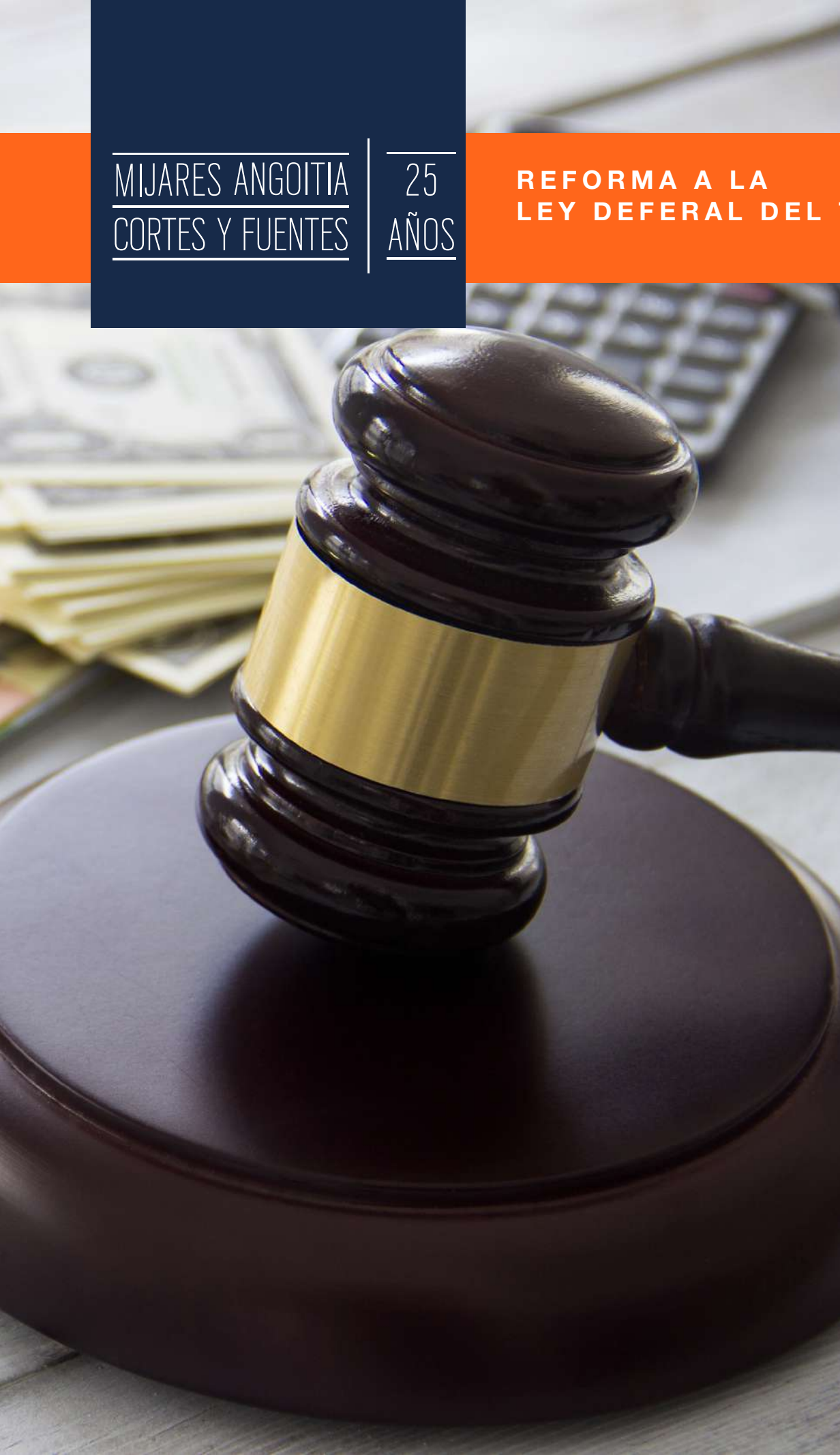


MIJARES ANGOITIA  
CORTES Y FUENTES

25  
AÑOS

REFORMA A LA  
LEY DEFERAL DEL TRABAJO



El día primero de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual se reforma la Ley Federal del Trabajo y diversas leyes relacionadas, estableciendo una nueva regulación en materia de justicia laboral, sindical y de relaciones laborales. Dicha reforma entró en vigor al día siguiente de su publicación.

A continuación, destacamos los aspectos más relevantes de la reforma y las fechas a partir de las cuales su cumplimiento es obligatorio:

#### **Impartición de justicia laboral**

- Desaparición gradual de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, las cuales serán sustituidas por los Tribunales Laborales, Locales y Federales que dependerán el Poder Judicial, así como por los Centros de Conciliación Locales y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los cuales se encargarán del registro de asociaciones sindicales, de los contratos colectivos de trabajo y de los reglamentos interiores de trabajo.
- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social continuarán conociendo de los procedimientos individuales, colectivos y registrales que actualmente tengan, así como de los que se generen a partir de la entrada en vigor de la reforma y deberán concluirlos de conformidad con las disposiciones que se encontraban vigentes al momento en que iniciaron, hasta que los Tribunales Laborales Locales y Federales entren en funciones.
- Los Tribunales Laborales Locales tienen establecido un plazo máximo de tres años para entrar en funcionamiento a partir de la entrada en vigor del decreto (2 de mayo de 2022), y los Centros de Conciliación Locales entrarán en funcionamiento en cada entidad federativa de forma simultánea a dichos Tribunales.
- Los Tribunales Laborales Federales tienen establecido un plazo máximo de cuatro años para entrar en funcionamiento a partir de la entrada en vigor del decreto (2 de mayo de 2023).

- La actividad conciliadora del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral entrará en funciones de forma simultánea a los Tribunales Laborales Federales (2 de mayo de 2023).
- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos en un plazo no mayor de dos años a partir de la entrada en vigor del decreto (02 de mayo de 2021).

#### **Relaciones colectivas de trabajo**

- Los contratos colectivos de trabajo existentes previos a la entrada en vigor de la reforma laboral deberán revisarse por lo menos una vez durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del decreto.
- Si al término del plazo fijado (cuatro años) se verifica que el contrato colectivo de trabajo no cuenta con el apoyo de la mayoría de los trabajadores o se omitió hacer la consulta a estos, el contrato se tendrá por terminado sin que los trabajadores pierdan los derechos y prestaciones establecidos y que sean superiores a lo que señala la Ley Federal del Trabajo.
- Mientras no entre en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del decreto (2 de agosto de 2019) para establecer un protocolo que permita llevar a cabo este proceso de verificación de los contratos mediante la consulta a los trabajadores.
- Para solicitar la celebración de un nuevo contrato colectivo de trabajo será indispensable que el sindicato obtenga la Constancia de Representatividad acreditando que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores (2 de mayo de 2020).
- Tratándose de contratos colectivos de trabajo que incluyan empleados pilotos o sobrecargos, se establecen ciertas excepciones para la coexistencia de contratos colectivos de trabajo con uno u otro gremio de empleados.

- Queda prohibido a los patrones cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.

### Relaciones Laborales

- No producirán ningún efecto las estipulaciones mediante las que se pretenda encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para incumplir obligaciones laborales o de seguridad social y mediante las que se pretenda registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente reciba no tendrán efectos legales.
- En el contrato de trabajo deberá estipularse la designación de los beneficiarios de los trabajadores para el cobro de prestaciones en caso de su fallecimiento o desaparición derivada de un hecho delictivo.
- Los convenios de terminación de la relación laboral que no sean celebrados con la intervención de las autoridades laborales podrán ser susceptibles de demandar su nulidad únicamente en los apartados que contengan renuncia de derechos.
- Se considera como una actuación improcedente, que puede dar lugar a la imposición de multas, alterar un documento firmado por el trabajador para incorporar una renuncia y exigir la firma de papeles en blanco en el momento de la contratación o en cualquier momento de la relación laboral.
- El patrón podrá ser eximido de reinstalar a un empleado sin juicio de por medio mediante el depósito ante el Tribunal de ciertas indemnizaciones y siempre que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año o se trate de trabajadores de confianza.
- Los recibos de pago de salario y prestaciones en principio deberán entregarse al empleado impresos y deberán estar firmados por éste, pero podrán ser sustituidos con los recibos contenidos en comprobantes fiscales digitales (CFDI) que tendrán plena validez si son verificados ante el Servicio de Administración Tributaria. En todos los casos el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los ingresos y deducciones.

MIJARES ANGOITIA  
CORTÉS Y FUENTES

25  
AÑOS

## REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- Los patrones deberán implementar junto con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia y acoso sexual.

En caso de tener alguna duda sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo, nos dará mucho gusto poderlos ayudar.

\* \* \* \*

Quedamos a sus órdenes para cualquier aclaración o duda en relación con la información contenida en el presente.

Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes, S.C.

**Claudio Jiménez de León**

Socio | Partner | jimenezdeleon@macf.com.mx

[www.macf.com.mx](http://www.macf.com.mx)

On May 1st, 2019, a decree was published in the Official Federal Gazette amending the Federal Labor Law and various related laws, establishing a new regulatory framework for labor justice, the functioning of labor unions, and collective and individual labor relations. This reform came into effect the day after its publication.

In the note below, we highlight the most relevant aspects of this reform and the compliance deadlines:

#### **Provision of labor justice**

- The gradual disappearance of the Local and Federal Conciliation and Arbitration Boards, which will be replaced by the Labor, Local and Federal Courts that will depend on the Judiciary, as well as by the Local Conciliation Centers and the Federal Conciliation and Registration Center, which will be responsible for the registration of union associations, collective bargaining agreements and internal labor policies.
- The Conciliation and Arbitration Boards and the Ministry of Labor (STPS) will continue to address ordinary and collective proceedings and the registry procedures they currently handle, as well as those that are begin after the moment of entry into force of the reform, until the Local and Federal Labor Courts are fully operational. They also must conclude them in accordance with the provisions that were in force at the time the proceedings were initiated.
- The Local Labor Courts have a maximum term of three years to become operational as of the entry into force of the decree (May 2nd, 2022), and the Local Conciliation Centers will become operational in each federal state simultaneously.
- The Federal Labor Courts have a maximum term of four years to become operational as of the entry into force of the decree (May 2nd, 2023).
- The conciliatory activity of the Federal Conciliation and Registration Center will become operational simultaneously with the Federal Labor Courts (May 2nd, 2023).
- The Federal Conciliation and Registration Center will start its function regarding the registration of union associations and collective bargaining agreements within a period of no more than two years following the entry into force of the decree (May 2nd, 2021).

### **Collective labor relations**

- Existing collective bargaining agreements prior to the entry into force of the labor reform must be reviewed at least once during the four years following the entry into force of the decree.
- If at the end of the fixed period (four years) it is verified that the collective bargaining agreement does not have the support of the majority of the employees, or the consultation of the employees was omitted, the contract will be terminated without the employees losing the established rights and benefits higher than those established in the Federal Labor Law.
- As long as the Federal Conciliation and Registration Center is not operational, the Ministry of Labor will have a period of three months following the entry into force of the decree (August 2nd, 2019) to establish a protocol to carry out this contract verification process through consultation with the employees.
- In order to request the execution of a new collective bargaining agreement, it will be essential for the union to obtain the Proof of Representation, accrediting that the applicant union has the support of at least 30% of the employees (May 2nd, 2020).
- In the case of collective bargaining agreements that include pilots or flight attendants, certain exceptions are established for the coexistence of collective bargaining agreements with one or another labor union.

### **Individual Labor Relations**

Stipulations intended to cover up an employment relationship with simulated legal acts in order to breach labor or social security obligations and which seek to register an employee with a lower salary to which he actually receives, shall have no legal effects.

- The employment contract must stipulate the designation of the beneficiaries of the employees for the collection of benefits in the event of their death or disappearance as a result of a criminal act.
- Termination agreements which are not executed with the intervention of the labor authorities may be subject to nullity proceedings only in those sections which contain a waiver of rights.

- Altering a document signed by the employee to incorporate a waiver of rights and requiring the signing of blank papers at the time of hiring or at any time during the employment relationship, will be considered an improper action, which may lead to the imposition of fines.
- The employer may be exempted from reinstatement of an employee without trial by means of the deposit before the Court of certain indemnities and provided that they are employees with less than one year's seniority or personnel of confidence.
- Wage and benefit payment receipts must in principle be printed and signed by the employee but may be replaced with receipts contained in digital tax vouchers (CFDI) that will be fully valid if verified before the Tax Administration Service (SAT). In all cases the employees must have access to detailed information on income and deductions.
- Employers must implement, together with employees, a protocol to prevent gender discrimination and to deal with cases of violence and sexual harassment.

\* \* \* \*

Please do not hesitate to ask should you have any additional query in connection with the information contained herein.

Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes, S.C.

**Claudio Jiménez de León**

Socio | Partner | [jimenezdeleon@macf.com.mx](mailto:jimenezdeleon@macf.com.mx)

[www.macf.com.mx](http://www.macf.com.mx)