



Boletín

Newsletter

1 de mayo de 2019

May 1, 2019

El proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) presentado en la Cámara de Diputados el pasado 22 de diciembre de 2018 y aprobado por el Senado de la Republica el 29 de abril del 2019, el cual fue publicado el día 1 de mayo del 2019, contiene como aspectos relevantes lo siguientes:

The bill amendments to the Federal Labor Law (Law) filed on December 22nd 2018 at the House of Representatives and approved by the senate on April 29th 2019, were published on May 1st 2019 and include the following important matters:

- **Designación de beneficiarios**

- **Beneficiaries appointment**

En los contratos de trabajo, se deberá de incluir la designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincencial.

Labor agreements shall appoint beneficiaries of wage payments and accrued but unpaid labor benefits upon employees` death or those generated due to death or disappearance of such employee originated from a criminal act, as referred in article 501 of the Law.

- **Convenios de terminación de la relación laboral**

- **Labor relationship agreement termination**

Se otorga validez a la celebración de un convenio de la relación laboral sin necesidad de aprobación de la autoridad laboral, sin embargo, cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

Labor relationship agreements will be valid without the approval of the labor authority, nevertheless, such agreements may be challenged before Court, but only regarding the clauses that involve waiving the rights of employees, the rest of the clauses will remain valid.

- **Aviso de rescisión de la relación laboral**

Se adiciona la parte final como sigue:

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, **salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.**

- **Firma de papeles en blanco**

Se adiciona el artículo 48 Bis, el cual contiene entre otras acciones sujetas a multas que van de 10 a 100 Unidades de Medida y Actualización (UMA):

- a) Exigir a los trabajadores a firmar documentos en blanco al momento de la contratación o en cualquier momento de la relación de trabajo.
- b) Negar el acceso a un establecimiento o centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral, cuando éste solicite realizar una notificación o diligencia.
- c) Negarse a recibir los documentos relativos a la notificación ordenada por la autoridad laboral cuando se trate del domicilio de la razón social o de la persona física o moral buscada
- d) Simular con cédulas fiscales o documentación oficial de otras razones sociales, aun cuando tengan el mismo domicilio, con objeto de evadir la citación al procedimiento de conciliación prejudicial, el emplazamiento a juicio o el desahogo de una prueba.

- **Recibos digitales CFDI**

El artículo 101 incluye la posibilidad de sustituir a los recibos impresos con los recibos digitales conocidos como CFDI de acuerdo con lo siguiente:

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos

- **Notice of labor relationship termination**

The following wording is added at the end of the paragraph:

The absence to give notice of termination to the employee, either personally or by means of the Court will presume wrongful termination, **unless otherwise proven that the dismissal was justified.**

- **Execution of blank documents**

Article 48BIS is added. Such article contains among other actions subject to penalties (from 10 to 100 “Unidades de Medida y Actualización” UMA), the following:

- a) Require workers to execute blank documents upon recruitment or at any moment of the labor relationship.
- b) Deny access to an establishment or working center to the actuary or notifier of the labor authority, when he/she demands to make a notification or other proceeding.
- c) Refuse to receive documents related to a notification ordered by the labor authority when it is the address of the searched person or entity.
- d) Use of official documents of other entities, even if they share the same address, to evade a subpoena, or to evade attendance if a settlement proceeding, trial or submission of evidence.

- **Recibos digitales CFDI**

Article 101 includes the possibility of substituting printed receipts with digital receipts known as CFDI, according to the following:

Prior consent of the employee, the payment of wages may be made through deposit in a bank account or debit card, transfers or any other digital means. The costs and expenses generated by these alternative

que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago.

Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera. Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez;

Los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de internet del Servicio de Administración Tributaria.

- **Descuento a los trabajadores**

Se adiciona un párrafo a la fracción VI del artículo 110 como sigue:

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla.

- **Obligaciones patronales**

Se adicionan varias fracciones al artículo 132 que a continuación se detallan:

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;

means of payment shall be covered by the employer.

In all cases, the employee shall have access to detailed information regarding the concepts and payment deductions.

Payment receipts shall be delivered printed or through other means to worker, unless the worker requires them printed in which case they shall be delivered as requested. The printed receipts shall contain the signature of the worker to be valid.

The payment receipts contained in the CFDI may substitute the printed receipts, the content of a CFDI will constitute evidence if it is verified in the webpage of the Tax Revenue System.

- **Employees` discounts**

A paragraph is added to article 110, section VI, as follows:

VI. Payment of union dues established in the statutes of the union.

The employee may express in writing its decision of to opt out of payment of union dues, in which case the employer shall not discount them.

- **Employers` obligations**

The following sections of article 132 are added:

XXVI. Carry out the deductions established in article 97, section IV and article 110, section VII, pay discounts in order of precedence, first to the Institute of the National Fund for Workers Consumption, and afterwards to other institutions. This obligation does not turn the employer into a joint debtor of the credit granted to the employee.

XXX. Deliver freely to employees a printed version of the initial collective agreement or its revision within fifteen following days to the deposit of such agreement before the Federal Center of Conciliation and Labor Registry, this obligation may be accredited with the signature of receipt to each employee;

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión.

- **Prohibición a los patrones**

Se adiciona un texto a la fracción IV del artículo 133 para quedar como sigue:

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva.

XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores; y

XVIII. Las demás que establezca esta Ley.

- **Trabajadores del Hogar**

DE acuerdo con el artículo 337, tendrán derecho a ser inscritos ante el IMSS.

IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

Esta obligación será efectiva a partir de que el IMSS emita las leyes y reglamentos correspondientes de acuerdo con los artículos transitorios del decreto

- **Sindicatos y negociación colectiva**

Se reforman varios artículos de la Ley para fortalecer la democracia sindical y la libertad de negociación colectiva en

XXXI. Carry out, in agreement with workers, a protocol to prevent discrimination due to gender and attend violence and sexual harassment cases, as well as eliminating child work and forced labor.

XXXII. Affix and promote in the places of greater flow of the working center the exact text of the call and other documents requested by the Federal Center of Conciliation and Labor Registry

XXXIII. Affix in the places of greater flow of the working center the call requested by the union, when employees are asked about the content of the collective agreement or the revision agreement.

- **Prohibition to employers**

Article 133, section IV is modified as follows:

IV. Force workers under compulsion or by any other means to affiliate or withdraw from the union or group to which they pertain, or to vote by any given candidacy, as well as any other act or omission that attempts against their right to choose who shall represent them at the collective bargaining.

XVII. Carry out any act prone to ensure control over the union to which workers belong.

XVIII. Others established by Law.

- **Domestic Employees**

According to article 337, these employees will have the right to be registered before IMSS.

IV. Register the employee at the Mexican Institute of Social Security and pay the corresponding fees.

This obligation will be effective when the corresponding regulations are issued according to the transitory articles.

- **Unions and collective bargaining**

Several articles of the Law are amended to strengthen union democracy and collective bargaining freedom in accordance to the

cumplimiento a lo pactado en el T-MEC y el convenio 98 de la OIT.

Los procedimientos de elección de la directiva del sindicato se harán mediante una votación libre y secreta.

Asimismo, la directiva de los sindicatos tendrá la obligación de rendir cuentas a sus agremiados por lo menos cada seis meses, respecto de los ingresos, egresos, así como de la administración del patrimonio sindical.

Se plantea la creación de un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, cuyas actividades principales además de la conciliación laboral, serán el registro de organizaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo.

Adicionan la "Constancia de Representatividad" que expedirá el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como parte de los requisitos para el registro o de un contrato colectivo y como requisito para el emplazamiento a huelga por firma de contrato, que en ambos casos el Sindicato, deberá obtener con el fin de cumplir los principios de representatividad.

También contempla la simplificación en el procedimiento de registro de los sindicatos y la integración de las directivas tomando en cuenta la representación proporcional debido a género.

- **Centros de Conciliación y Registro Laboral**

Se ordena la creación de un Centro de Conciliación y Registro Laboral en materia Federal, así como en cada uno de los Estados para materia local.

Sus funciones principales son:

- a) Realizar la función de conciliación de los conflictos laborales ya sea Federal o Local.
- b) Este proceso de conciliación será un requisito previo para presentar una demanda ante los Tribunales Laborales, ya que se deberá de adjuntar la constancia que acredite la conclusión del proceso de conciliación emitida por dicho Centro a la demanda inicial, con el fin de acreditar el cumplimiento a este requisito, salvo los casos de excepción que determina el proyecto de ley.

terms agreed at the T-MEC and the 98th agreement of the ILO.

Election procedures of the board of directives of the union shall through free and secret vote.

Likewise, the directive of the union shall report back to its union members at least every six months, regarding incomes, outcomes and the management of union's estate.

Creation of a Federal Conciliation Center and Labor Registry, which main activities, in addition to labor conciliation will be the registry of union organizations and labor collective bargaining agreements.

The "Representativeness Certificate" is created, it shall be issued by the Federal Conciliation Center and Labor Registry as part of the requirements to file a collective bargaining agreement and as a requirement to summon for strike due to agreement execution, in both cases the Union shall obtain it to comply with representativeness principles.

It also contemplates the simplification in the registry procedure for unions and integration of directives taking into consideration the proportional representation as per gender.

- **Conciliation Centers and Labor Registry**

The creation of a Federal Conciliation Center and Labor Registry, as well as in each of the States for local matters is established. Its main functions are:

- a) Conciliate during labor conflicts either Federal or local.
- b) This conciliation process shall be required previous to filing a lawsuit before the Labor Courts. The certificate which demonstrates the end of the conciliation process issued by such Center shall accompany the lawsuit in order to prove compliance to this requirement, except for the cases established in law as exclusions

- c) Llevará el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo de las organizaciones sindicales.
- d) Establecer el Servicio Profesional de Carrera.
- e) Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional.

El plazo para la entrada en funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral será de dos años contados a partir de la entrada en vigor del decreto.

El plazo para la entrada en funciones de los Centros Locales será de tres años contados a partir de la entrada en vigor del decreto.

- Desaparecen las Junta de Conciliación y Arbitraje y en su lugar se crean Tribunales en materia de trabajo.

Se establecen los lineamientos de operación de los nuevos tribunales en materia de trabajo, que reemplazarán a las Juntas de Conciliación y Arbitraje los cuales dependerán del Poder Judicial de la Federación tratándose de los tribunales de competencia federal y de los poderes judiciales locales en los demás casos.

El plazo para la entrada en funcionamiento de los tribunales locales en materia de trabajo será de tres años contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto.

El plazo para los tribunales federales en materia de trabajo será de cuatro años contados a partir de la entrada en vigor del decreto.

- **Nuevo procedimiento en materia de trabajo,**

Los principales cambios son:

- a) El Tribunal contará con una plataforma digital para realizar notificaciones por vía electrónica
- b) Establecimiento de un sistema de registro voluntario para que los patrones (empresas o personas físicas) cuenten con un buzón electrónico para que les comuniquen cualquier procedimiento en su contra en los

- c) Keep registry of all collective bargaining agreements and internal labor regulations of union organizations.
- d) Establish the Professional Service Degree.
- e) Establish training and profesional plans

The term for commencement of the Federal Conciliation Center and Labor Registry shall be two years starting from the entry into force of the Decree. The term for the commencement of Local Centers will be three years starting from the date of the entry into force of the Decree.

- The Conciliation and Arbitration Boards disappear and in return Labor Courts are created.

The operational guidelines of the new labor courts are established, Federal courts will depend on the Federal Judicial Branch and the rest on the local judiciary.

The term for the entry into office of the local labor courts shall be three years starting from date of entry into force of the Decree.

The term for the federal labor courts shall be four years starting from the entry into force of the Decree.

- **New labor procedure,**

Main amendments are:

- a) The Court shall have a digital platform to carry out electronic notifications.
- b) Establishment of a voluntary registry system for employers to have an electronic mailbox where they can be notified of any procedure against them in which they have not been summoned.

que no hayan podido ser emplazados.

- c) El ofrecimiento del trabajo no revertirá la carga de la prueba y aun con dicho ofrecimiento el patrón deberá de acreditar la causa del despido o bien la inexistencia de éste.
 - d) Los recibos electrónicos de pago que contengan la liga en donde se encuentre el CFDI (Comprobantes Fiscales Digital por Internet), harán prueba plena.
 - e) Al escrito inicial de demanda se deberá adjuntar: a) Constancia que acredite la conclusión del proceso de conciliación; b) documentos que acrediten personalidad jurídica; y c) las pruebas con las que cuente el trabajador.
 - f) Dentro de los cinco días siguientes a que se haya admitido la demanda, se emplazará al patrón para que dé contestación a la demanda dentro de un término de quince días. A la contestación a la demanda se deberá de adjuntar el documento con el que se acredite personalidad y las pruebas que considere pertinentes.
 - g) Se le dará derecho de réplica a la parte actora, teniendo un término de ocho días para formular su réplica y posteriormente el demandado tendrá un plazo de cinco días para presentar su contrarréplica.
 - h) Una vez concluidos los plazos de réplica y contrarréplica, el Tribunal señalará fecha y hora para una audiencia preliminar. Entre otras cosas, dentro de dicha audiencia el Tribunal resolverá respecto de la admisión de pruebas y fijará día y hora para la audiencia de desahogo de las pruebas que así lo requieran (ej. Testimoniales y confesionales).
 - i) Una vez concluido el desahogo de las pruebas, las partes podrán
- c) The job offering shall not revert the burden of proof and even with such offering the employer shall demonstrate the cause of dismissal or its non-existence.
 - d) The electronic payment receipts that contain the link to the CFDI will be enough evidence.
 - e) The lawsuit shall be accompanied with a) Certificate that demonstrates the conclusion of the conciliation process; b) documents that demonstrate legal authority; and c) the employee's evidence.
 - f) Within the five days following lawsuit admission, the defendant shall be summoned to reply the lawsuit within the next fifteen days. The response shall be accompanied of the document that proves authority and the evidence.
 - g) The plaintiff shall have the right to reply in an 8-day term, and then the defendant shall also have the right to counter-reply in a 5-day term.
 - h) Once the terms for the response and counter-response have concluded, the Court shall appoint date and time for a preliminary hearing. In such hearing the Court shall rule regarding admission of evidence and will schedule a day and time for the submission of evidence that requires it (eg. Witnesses' depositions. etc).
 - i) Once the submission of evidence is concluded the parties shall be able

formular alegatos verbalmente y se ordenará el cierre de instrucción y el Tribunal deberá emitir una sentencia dentro de los cinco días siguientes a la celebración de la última audiencia.

- **Procedimiento actual**

En tanto inician actividades los Tribunales Laborales y los Centros de Conciliación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje seguirán conociendo sobre procedimientos laborales individuales y colectivos, y se registrarán bajo las disposiciones vigentes hasta antes de la entrada en vigor del decreto que apruebe este proyecto de reforma.

Para cualquier comentario, duda o pregunta puede contactar a Alfonso González Uribe agu@cmgdlaw.com, socio encargado del área laboral de Cornejo Méndez González y Duarte, S.C.

to express verbally their pleas and the Court shall issue a resolution within the following five days after the last hearing.

- **Current procedure**

While the activities of Labor Courts and Conciliation Centers start, the Conciliation and Arbitration Boards shall keep analyzing individual and collective labor procedures, and shall be governed by the provisions that were standing just before the entry into force of the Decree.

If you have any question or query please do not hesitate to contact Alfonso González Uribe partner at labor and employment practice agu@cmgdlaw.com of Cornejo Méndez González y Duarte, S.C