



Reforma Laboral

El pasado 1.º de mayo de 2019, día conmemorativo del Trabajo en México, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, 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, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

A continuación, se mencionan los principales cambios que, como lo señala el nombre del decreto, están enfocados para proporcionar mayor justicia laboral y que los empleados tengan libertad sindical y estar al tanto de la negociación colectiva con la que cuentan, así como también cumplir con los compromisos adquiridos al firmar el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC) para garantizar estándares mínimos de condiciones laborales para los trabajadores en México, los cuáles entraron en vigor a partir del 2 de mayo de 2019:

Cambios en relación con la defensa de los derechos de los trabajadores:

[Juntas de Conciliación y Arbitraje:](#)

Desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su lugar se instauran nuevas instituciones y procedimientos relacionados con la resolución de controversias de tipo laboral a través del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Se constituirán los Centros de conciliación locales necesarios que serán organismos públicos descentralizados con personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, que se regirán por los principios de certeza, independencia, imparcialidad, transparencia entre otros; y que deberán de iniciar operaciones dentro del plazo máximo de 3 años.

Labor Reform

On May 1st, 2019, - Labor Day commemoration in Mexico-, a decree was published in the Official Gazette of the Federation (DOF) whereby it reforms, amends and repeals several provisions of the Federal Labor law, the Workers' National Housing Fund Institute law and Social Security law; in matters of labor justice, union freedom, and collective bargaining.

Below are the main changes that, as the name of the decree indicates, are focused on providing greater labor justice, freedom of association for employees and awareness of the collective bargaining agreement they have, as well as fulfilling the commitments acquired by signing the Treaty between Mexico, the United States and Canada (TMEC) to guarantee minimum standards of employment conditions for workers in Mexico, which became effective as of May 2nd, 2019:

Changes in relation with the defense of workers' rights:

[Labor Conciliation and Arbitration Boards \(court\):](#)

The Labor Conciliation and Arbitration Boards (Juntas de Conciliación y Arbitraje) disappear and, instead, new institutions and procedures are placed and created in connection with labor dispute resolutions, through the Federal Center for Labor Conciliation and Registration.

The necessary local conciliation centers will be constituted, which will be decentralized public entities with their own legal personality and assets, with full technical, operational, budgetary, decision and management autonomy, which will be governed by the principles of certainty, independence, impartiality and transparency among others; and which must start operating within a maximum period of 3 years.

The decree provides that within 180 days after the publication in the DOF, the Federal Congress will enact

En el decreto se contempla que, dentro de los 180 días siguientes a la publicación en el DOF, el Congreso de la Unión expedirá la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Actualización de sanciones

Se actualizan sanciones a trabajadores y/o patrones que comentan cualquier acto o conducta de discriminación, hostigamiento sexual o acoso; y para los patrones en caso de que toleren o permitan estas conductas en el lugar de trabajo.

Derivado del párrafo anterior, los patrones deberán implementar junto con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Para los casos de este tipo que se lleven en conciliación en los tribunales laborales y que exista riesgo inminente de revictimización, estos serán a través de representante o apoderado, para evitar que la víctima y el presunto responsable se encuentren en el mismo lugar.

Las nuevas reglas procesales están contempladas para agilizar el procedimiento ordinario laboral y proporcionar transparencia a las partes involucradas.

Cambios en materia de Sindicatos y contratos colectivos

Parte de estas reformas son para combatir los sindicatos “blancos”, los cuáles en ocasiones eran desconocidos por los trabajadores.

Los patrones deberán entregar a sus trabajadores una copia impresa del contrato colectivo de trabajo, ya sea el inicial o de revisión (Deberá ser revisado cuando menos una vez cada cuatro años) dentro de los 15 días siguientes a que sea presentado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Este decreto modifica también el régimen de libertad sindical, los trabajadores podrán decidir libremente si quieren sindicalizarse y también con cuál sindicato desean afiliarse; nadie podrá ser obligado a unirse o separarse de algún sindicato, o que voten por determinada candidatura.

Las directivas de los sindicatos deberán ser elegidos por

the Organic Act of the Federal Center for Labor Conciliation and Registration.

Sanctions Update

Sanctions will be updated for employees and/or employers who commit any act or behavior of discrimination, sexual harassment or harassment; as well as for employers that tolerate or allow this behavior in the workplace.

Derived from the previous paragraph, employers must implement, together with their employees, a protocol to prevent discrimination based on gender and to provide attention to cases of violence, harassment and/or sexual harassment, as well as eradicating forced and child labor. In the cases where this sort of behavior is subjected to conciliation in labor courts and there is an imminent re-victimization risk; it shall be carried out by virtue of a representative or attorney-in-fact, to prevent the victim and the alleged perpetrator from being in the same place. The new procedural rules are contemplated to expedite the ordinary labor procedure and to provide transparency to the parties involved.

Changes in matters of Unions and collective bargaining agreements

Part of this reform is to combat “white” unions, which were sometimes unknown to workers.

Employers must deliver their employees a printed copy of the collective bargaining agreement, whether the first version or the revision thereof (it must be revised at least once every four years) within 15 days after it is presented to the Federal Center for Labor Conciliation and Registration.

This Decree also modifies the freedom of association regime: workers can freely decide if they want to be unionized and which Union they want to be part of; no person may be forced to join or leave a Union, or to vote in favor of a specific candidate.

The union directives must be elected by their members, by direct, personal, free and secret vote; additionally, they cannot be elected for an indefinite period.

At least 30% of employees must ratify the collective

sus miembros, por medio del voto directo, personal, libre y secreto; además que no podrán ser por tiempo indefinido.

Por lo menos el 30% de los trabajadores deberán ratificar el contrato colectivo y por su parte los sindicatos deberán demostrar que están representando a ese porcentaje de los trabajadores (Constancia de Representatividad).

Todos los miembros tendrán el derecho de ser escuchados y a defenderse en caso de ser necesario.

Nuevo régimen para los trabajadores

Se contempla un nuevo régimen para los trabajadores del hogar, que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia; considerando derechos en cuestiones de descanso y también inscribirlos en el Instituto Mexicano del Seguro Social; esto último iniciará su vigencia una vez que se aprueben y entren en vigor las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio de seguridad social.

Outsourcing

Por último, cabe mencionar que por el momento no se contemplan modificaciones al esquema de Outsourcing o de subcontratación laboral.

Si tiene dudas o comentarios, le recomendamos contactar a su abogado.

bargaining agreement and in turn, Unions must demonstrate that they represent that percentage of employees (Proof of Representativeness).

All members will have the right to be heard and to defend themselves if necessary.

New regime for workers

There is a new regime for domestic workers who provide cleaning, assistance and other services related to the home of a person or family; considering break time rights and also registering them in the Mexican Social Security Institute; the latter shall become effective once the necessary regulatory adjustments for the formal incorporation of domestic workers into the mandatory social security system are approved and become effective.

Outsourcing

It is important to state that, currently, there are no amendments to the Outsourcing or labor subcontracting schemes.

If you have any doubts or comments, we recommend contacting your lawyer.