

PRIVILEGIADO Y CONFIDENCIAL

Ciudad de México, a 03 de octubre de 2022.

Estimados clientes y amigos:

Cómo es de su conocimiento, el pasado 1 de mayo de 2019 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto emitido por la Presidencia de la República mediante el cual se **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, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

La implementación de la reforma laboral se llevó a cabo de forma gradual en tres etapas, **por lo que a partir del día de hoy estará vigente en todo el país**, las etapas y reglas procesales ante un conflicto laboral son las siguientes:

I. ETAPA PREJUDICIAL

a) En caso de un conflicto laboral, las partes deberá de agotar una etapa conciliatoria ante los Centros de Conciliación Laborales de las entidades federativas o bien ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral si se trata de competencia federal, salvo las excepciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo, para agotar la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, con una duración máxima de 45 días.

b) Si las partes no llegan a un arreglo conciliatorio, los Centros antes referidos emitirán una constancia de no conciliación, con la que se podrá acudir a la etapa judicial.

c) Los convenios de terminación de la relación laboral deberán de realizarse por escrito y ratificarse ante el Centro Federal de Conciliación y/o ante los Centros de Conciliación Local competentes.

II. ETAPA JUDICIAL

a) Los conflictos laborales ahora son competencia del Poder Judicial Federal y de los poderes judiciales locales, por lo que se tramitan ante los Tribunales Laborales Federales y Locales.

b) El procedimiento judicial tiene una etapa escrita, en donde la demanda se deberá de presentar por escrito, acompañándola de las pruebas relacionándolas con los hechos que se pretenden demostrar. Es obligación del actor anexar la constancia de no conciliación para acreditar que se agotó previamente el procedimiento de conciliación con todos y cada uno de los demandados.

Una vez emplazados los demandados, deberán de dar **contestación por escrito dentro de los 15 días siguientes tratándose del procedimiento ordinario y dentro de los 10 días siguientes tratándose del procedimiento especial**, debiendo anexar los documentos

PRIVILEGIADO Y CONFIDENCIAL

necesarios para acreditar personalidad. **En la contestación de la demanda deberán de ofrecerse las pruebas** y objetarse las pruebas ofrecidas por la parte actora.

c) La etapa oral del procedimiento judicial da comienzo con la audiencia preliminar, que tiene por objeto depurar el procedimiento, resolver excepciones dilatorias, establecer los hechos no controvertidos, admitir las pruebas y citar a la audiencia de juicio.

La audiencia de juicio se desahogará con la comparecencia de las partes y el juez contará con las mas amplias facultades para conducir y moderar el procedimiento, destacando el principio de realidad con que goza la autoridad judicial. El mismo día de la audiencia judicial se desahogarán todas las pruebas que se hayan preparado para esa fecha.

Cerrada la audiencia de juicio, el juez emitirá su **sentencia en la misma audiencia** salvo casos excepcionales.

Este nuevo modelo de justicia laboral representa para las empresas y los trabajadores, un cambio total en todos los procesos que se realizan en las empresas, hoy el derecho laboral debe ser visto como un derecho humano que deberá ser integrado a los reglamentos interiores de trabajo, políticas internas, guías, protocolos, matrices disciplinarias, contratos individuales, contratos colectivos y demás regulaciones que rigen las relaciones laborales.

Todas las empresas deberán capacitar al área de capital humano y/o al Compliance Officer laboral, encargados entre otras cosas, de prevenir cualquier tipo de eventualidad laboral y garantizar el cumplimiento de todas las normas laborales y convenios internacionales, pues desde la óptica de los jueces laborales se deberá prevenir, cuidar todos los procesos y documentar correctamente su cumplimiento, robustecer los procesos y desplegar oportunamente lineamientos que ayuden a dar efectivos cumplimiento de los derechos laborales, ya que será la mejor defensa con la que cuenten las empresas frente a los nuevos tribunales laborales.

En la actualidad, las empresas deben prevenir y cuidar que sus procesos estén en un cumplimiento normativo, y en caso de identificar áreas de oportunidad hacer cambios que cumplan con las leyes y normas aplicables, desde los procesos de reclutamiento y selección hasta procesos de desvinculación laboral o renunciias voluntarias y en todo momento deben de tener presente la dignidad humana que conforme a la reforma es la esencia del derecho laboral.

En CAYPE Abogados estamos listos para que las empresas se encuentren acompañadas por profesionales especialistas en la materia para obtener un entendimiento claro de las implicaciones de la reforma laboral, por lo que siguiendo estos sencillos pasos podemos lograr mejorar los procesos en las empresas y, esto nos ayudará a tener una mejor estrategia de cumplimiento ante el nuevo modelo laboral en México, sin duda podemos agregar otros para cada supuesto específico o necesidad de las organizaciones:

1. Identificar los riesgos por incumplimiento de las normas laborales, tanto legales como aquellas que vengán recomendadas por los tratados u organizaciones internacionales (TMEC-OIT), o normas internas (NOM-Protocolos...)

PRIVILEGIADO Y CONFIDENCIAL

2. Clasificación de los riesgos en función del impacto, clasificar los riesgos y destinar recursos para planes de mediación y corrección para combatir y solucionar aquellos riesgos de mayor gravedad.
3. Desarrollar procedimientos e implementar protocolos específicos, como mecanismos de control interno para mitigar o minimizar los riesgos, como canal de denuncias o quejas.
4. Finalmente instaurar mecanismos de seguimiento y monitoreo de denuncias o quejas laborales, a fin de detectar a tiempo las posibles violaciones de derechos humanos de los empleados o en su caso de investigación de posibles causas de violaciones, con la construcción de planes de solución para evitar se repitan ciertas conductas o acciones.

Derivado de lo anterior, el mensaje es claro: **Tenemos que prevenir y cumplir**, por lo que los abogados del grupo de práctica laboral de CAYPE Abogados, nos ponemos a sus órdenes para establecer las estrategias preventivas y de cumplimiento de las nuevas normas en materia laboral.

Atentamente,

Lic. Enrique Vega Rueda
evega@caype.com.mx

Lic. Maria Andrea Vielma Pacheco
avielma@caype.com.mx

Lic. Carlos Mauricio Gleva Ramírez
mgleva@caype.com.mx