



Ciudad de México,  
11 de octubre de 2022

Mexico City,  
October 11th, 2022

Estimados,

Como saben, el pasado 1 de mayo del 2019 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la **Ley Federal del Trabajo** y otros legales relacionados a la materia. Dicha reforma se centró en la creación de un nuevo sistema de justicia laboral y modificaciones en materia de negociación colectiva.

La implementación de dicha reforma se dividió en tres etapas de aplicación a lo largo del territorio nacional; siendo la tercera y última de ellas la que dio inicio el 3 de octubre de 2022, de acuerdo con la más reciente publicación en el Diario Oficial de la Federación el 20 de septiembre del 2022.

La tercera etapa tendrá aplicación en las siguientes entidades:

Dear all,

As you are aware, on May 1, 2019, the decree by which several provisions of the **Federal Labor Law** and other related laws were amended, added and repealed was published in the Official Gazette of the Federation. Such reform focused on the creation of a new labor justice system and modifications in collective bargaining.

The implementation of such reform was divided in three stages of application throughout the national territory; the third and last stage began on October 3, 2022, according to the Official Gazette of the Federation's publication of September 20, 2022.

The third stage will be implemented in the following entities:

- Chihuahua – con sede en Chihuahua y Ciudad Juárez
- Ciudad de México
- Coahuila – con sede en Saltillo y Torreón
- Durango, los municipios de General Simón Bolívar, Gómez Palacio, Lerdo, Mipimí, Nazas, San Juan de Guadalupe, San Luis del Cordero, San Pedro del Gallo y Tlahualilo
- Jalisco – con sede en Zapopan
- Michoacán – con sede en Morelia
- Nayarit – con sede en Tepic
- Nuevo León – con sede en Monterrey
- Sinaloa y archipiélago de las Islas Marías – con sede en Culiacán
- Sonora – con sede en Hermosillo
- Tamaulipas – con sede en Ciudad Victoria, Tampico y Reynosa
- Yucatán – con sede en Mérida

El resto de las entidades federativas formaron parte de las dos etapas previas.

Abajo los cambios principales que trae consigo la aplicación de la Reforma Laboral:

### 1. Centros de Conciliación Laboral

Esta autoridad será la encargada de la etapa prejudicial de las controversias laborales, la intervención del Centro buscará llegar a un acuerdo entre las partes para evitar llegar a la etapa de juicio ante los nuevos Tribunales Laborales, parte del Poder Judicial.

Cabe resaltar que la presentación de la solicitud de conciliación suspende la prescripción de la acción laboral y el proceso conciliatorio no podrá exceder de 45 días naturales. En caso de que el patrón debidamente notificado no comparezca a la etapa conciliatoria, será acreedor a una multa de entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización (aproximadamente de \$4,811.00 a \$9,622.00 pesos).

### 2. Tribunales Laborales

En caso de que se haya agotado la instancia de conciliación sin lograr llegar a un acuerdo entre las partes, el Centro emitirá una Constancia para proceder a la etapa judicial. En cuyo caso y una vez notificada la demanda, el patrón tendrá 15 días para dar contestación a la misma y ofrecer las pruebas que considere pertinentes.

- Chihuahua - based in Chihuahua and Ciudad Juárez
- Mexico City
- Coahuila - based in Saltillo and Torreón
- Durango, the municipalities of General Simón Bolívar, Gómez Palacio, Lerdo, Mipimí, Nazas, San Juan de Guadalupe, San Luis del Cordero, San Pedro del Gallo and Tlahualilo.
- Jalisco - based in Zapopan
- Michoacán - based in Morelia
- Nayarit - based in Tepic
- Nuevo León - based in Monterrey
- Sinaloa and Islas Marías archipelago - headquartered in Culiacan
- Sonora - headquartered in Hermosillo
- Tamaulipas - based in Ciudad Victoria, Tampico and Reynosa
- Yucatán - headquartered in Mérida

The rest of the states were part of the two previous stages.

The main changes brought about by the application of the Labor Reform are:

### 1. Labor Conciliation Centers

This authority will be in charge of the pre-judicial stage of labor disputes; the intervention of the Center will seek to reach an agreement between the parties in order to avoid reaching the trial stage before the new Labor Courts, part of the Judicial Branch.

It should be noted that the filing of the conciliation request suspends the statute of limitations of the labor action and the conciliation process may not exceed 45 calendar days. In the event that the duly notified employer does not appear at the conciliatory stage, it will be subject to a fine of between 50 and 100 times the Unit of Measurement and Updating (UMA) (approximately \$4,811.00 to \$9,622.00 pesos/ \$240.55 to \$481.10 USD).

### 2. Labor Courts

In the event that the conciliation process has been exhausted without reaching an agreement between the parties, the Center will issue a Certificate to proceed to the judicial stage. In this case, once the employer has been notified of the claim, it will have 15 days to answer the claim and offer the evidence it deems pertinent.

### 3. Principios de libertad y democracia Sindical

Estos mecanismos buscan que los trabajadores tengan mayor injerencia dentro de los procesos de afiliación a un sindicato, participando así en la elección de los directivos y aprobando el contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo que los rijan.

Es importante resaltar que los Sindicatos tienen aún como fecha límite el 1 de mayo del 2023 para llegar a cabo el proceso de legitimación de Contratos Colectivos, mismo en el que la empresa no debe tener participación alguna.

### 4. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Esta autoridad es el organismo responsable de llevar a cabo la conciliación en materia federal, llevar a cabo el registro de asociaciones, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo, así como de llevar a cabo los procedimientos de democracia sindical y conflictos colectivos.

Además, **se sugiere a los patrones prestar especial atención** a los siguientes tres puntos:

- I. Realizar una revisión exhaustiva de la documentación que se requiere para llevar una práctica eficiente a nivel laboral dentro de la empresa. (Cinco comisiones mixtas, reglamento interior de trabajo, protocolo para prevenir la discriminación y el acoso, protocolo en cumplimiento a la NOM-035, Contrato Colectivo de Trabajo, Regulación para el teletrabajo en caso de ser necesaria, documentos relativos al registro ante IMSS e INFONAVIT).
- II. Tener de forma interna debidamente documentado un expediente laboral por cada uno de los trabajadores contratados, mismo que deberá contener mínimamente el contrato individual de trabajo, recibos de nómina, actas administrativas, recibos de pago de cualquier otra prestación como vacaciones, aguinaldo, bonos, comisiones, recibo de pago PTU, alta ante el IMSS e INFONAVIT, control de asistencia, y cualquier otro documento relacionado con la prestación de servicios.

En caso de bajas de personal, contar con el expediente laboral del trabajador, así como con la documentación adecuada de la terminación de la relación laboral.

### 3. Principles of Union freedom and democracy

The purpose of these mechanisms is to allow employees to have a greater say in the process of joining a union, thus participating in the election of officers, and approving the content of the Collective Bargaining Agreements that govern them.

It is important to highlight that the unions still have a deadline of May 1, 2023, to carry out the process of legitimization of Collective Bargaining Agreements, a process in which the company should not have any participation whatsoever.

### 4. Federal Center for Conciliation and Labor Registry

This authority is the body responsible for carrying out conciliation in federal matters, registering associations, collective bargaining agreements, internal labor regulations, as well as carrying out procedures of union democracy and collective conflicts.

In addition to the above, **employers are advised to pay special attention** to the following three issues:

- I. Perform an exhaustive review of the documentation required to carry out an efficient labor practice within the company (5 Joint Commissions, internal work regulations, protocol to prevent discrimination and harassment, protocol in compliance with NOM-035, Collective Labor Agreement, Regulation for Home Office, if necessary, documents related to registration with IMSS and INFONAVIT).
- II. Have a duly documented internal labor file for each of the employees hired, which must contain at least the individual employment contract, payroll receipts, administrative records, receipts for payment of any other benefits such as vacations, Christmas bonus, bonuses, commissions, Profit Sharing (PTU) payment receipt, registration before IMSS and INFONAVIT, attendance control, and any other document related to the provision of services.

In the event of termination of personnel, have the employee's labor file, as well as the appropriate documentation of the termination of the labor relationship.

III. Por último, prestar especial atención de cumplir con los requisitos necesarios ante el REPSE, al momento de prestar o recibir la prestación de un Servicio Especializado, recordando que estos son cualquiera que sea diverso al objeto social o la actividad económica preponderante de la empresa.

III. Finally, pay special attention to comply with the necessary requirements before the REPSE, at the moment of rendering or receiving the rendering of a Specialized Service, remembering that these are any that are different from the corporate purpose or the preponderant economic activity of the company.

Estamos a sus órdenes para resolver cualquier duda relacionada.

We remain at your disposal for any questions that may arise.

Saludos.

Regards.

Alejandro Nila Rosales  
[anila@sainzmx.com](mailto:anila@sainzmx.com)

Alejandro Nila Rosales  
[anila@sainzmx.com](mailto:anila@sainzmx.com)

[www.sainzmx.com](http://www.sainzmx.com)

[www.sainzmx.com](http://www.sainzmx.com)