



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

HACIA UN NUEVO MODELO LABORAL

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2019

Dirección General de Concertación
y Capacitación Laboral

ÍNDICE

Presentación	4
Libertad sindical	5
Democracia sindical	8
Negociación colectiva auténtica	10
Justicia laboral expedita	14
Rendición de cuentas	20
Perspectiva de género e inclusión	21
Conclusión	22
Plazos que debes recordar	23

PRESENTACIÓN

¿De qué trata la nueva Reforma Laboral?

El 1º de mayo de 2019 se publicó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Es una reforma amplia, histórica y profunda que se centra en los siguientes temas:

- Libertad y democracia sindical. Se garantiza el derecho de libre afiliación, la autonomía de los sindicatos y la prohibición de todo acto de injerencia en su vida interna. Asimismo, se establecen procedimientos democráticos para garantizar la representatividad sindical y la negociación colectiva auténtica.
- Justicia laboral expedita. Se crea una etapa de conciliación obligatoria y se establecen juicios laborales más ágiles, en presencia de un juez, privilegiando los principios procesales de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad.
- Transparencia sindical. Las y los trabajadores conocerán el uso de sus cuotas sindicales, así como su destino.
- Inclusión con perspectiva de género. Los sindicatos tendrán un nuevo enfoque en la participación, representación, diálogo y negociación entre sus miembros; se renovarán los valores y prácticas en las relaciones de las y los agremiados con sus dirigentes.

El nuevo modelo laboral y sindical dejará atrás las malas prácticas que afectaban el libre desarrollo de los derechos laborales de las y los trabajadores.

El centro de la reforma se construyó no sólo como el medio para ganar un salario digno, sino para asegurar el acceso a un bienestar individual y colectivo.

Este cuadernillo proporciona los aspectos más importantes de la Reforma Laboral; además, te ayudará a comprender los alcances de los derechos y obligaciones que trabajadoras y trabajadores, sindicatos, patronas y patrones, así como las autoridades, tendrán a partir de este nuevo modelo de relaciones laborales.

Empecemos su revisión.

LIBERTAD SINDICAL

Principios generales

- La libertad sindical asegura el cumplimiento del derecho a **constituir libremente organizaciones sindicales y pertenecer o no a ellas**, en congruencia con los **Convenios 87 y 98** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los sindicatos son reconocidos con **personalidad jurídica**, misma que **no se sujetará de modo alguno** a condiciones que restrinjan sus garantías y derechos (artículo 357 Bis) pues podrán:



Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos



Elegir libremente sus representantes mediante el voto personal, directo, libre y secreto



No podrán disolverse, suspenderse o cancelarse por vía administrativa



Formular su programa de acción



Constituir las organizaciones que estimen convenientes



Organizar su administración y sus actividades

- Se prohíbe todo **acto de injerencia por parte de los patrones en la vida interna de los sindicatos**, en congruencia con el **Convenio 98 de la OIT**.
- Se **elimina la cláusula de exclusión de los contratos colectivos**. Ningún trabajador puede ser despedido por dejar de ser parte del sindicato, ni podrá condicionarse su empleo por no afiliarse o dejar de ser parte de éste (**artículos 391 y 395**).
- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones tendrán **garantías** para salvaguardar sus **derechos de libre afiliación y participación democrática al interior de éstas** (**artículo 358**):

1

Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación.

2

Las elecciones de las directivas serán a través del voto personal, libre, directo y secreto y respetarán la **proporcionalidad en materia de género**.

La duración de las directivas no podrá ser indefinida o con una temporalidad que obstaculice la participación democrática o atente contra el derecho de votar y ser votado.

3

Las **sanciones que se impongan a los afiliados** serán apegadas a lo establecido en la Ley y en los estatutos; por lo que deberán cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado.

4

Rendición de cuentas de la directiva de las organizaciones sindicales sobre las cuotas y la administración del patrimonio, cada 6 meses, entregando un informe por escrito a cada trabajador y por vía electrónica a la autoridad laboral, o entregando a las autoridades el acta de la asamblea donde se informa, máximo en 10 días posteriores a su realización.

Las y los trabajadores podrán organizarse de la forma en la que ellos decidan (**artículo 360**).

DEMOCRACIA SINDICAL

Un gran avance en materia de **democracia sindical** es el reconocimiento del **derecho de las y los trabajadores a elegir a sus dirigentes** a través del **voto personal, libre, directo y secreto**. Para ello, ahora los estatutos sindicales deberán contemplar lo siguiente: (**artículo 371, fracción IX**):

- 1** Emisión de la Convocatoria con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, indicando: fecha, hora, lugar y requisitos solicitados de acuerdo a los estatutos de cada sindicato.



- 2** Publicación de la convocatoria en los lugares de mayor afluencia del o los centros de trabajo y en el local sindical, con 10 días de anticipación como mínimo.



- 3** Normar e integrar una instancia colegiada (de varios afiliados), según el caso, que sea responsable de organizar y calificar la elección.



- 4** Integrar, publicar y dar a conocer, con al menos 3 días antes de la elección, el padrón actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar.



5 Establecer un procedimiento para asegurar la identificación de los afiliados.



6 La documentación, material y boletas tendrá los siguientes datos:

- Entidad Federativa de la votación.
- Cargo(s) del candidato(s).
- Emblema y color de las planillas.
- Nombre completo del candidato(s).
- Validación de boletas con firma de integrantes de la Comisión Electoral.

7 Garantizar votación segura:

- Personal.
- Libre.
- Directa.
- Secreta.

• Para contribuir a que la democracia sindical sea una realidad operará el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCLR) o la Inspección Federal del Trabajo quienes podrán realizar **la verificación de las elecciones de las directivas sindicales**, a solicitud del Comité Ejecutivo del sindicato o de por lo menos el **treinta por ciento** de sus afiliados (**artículo 371-Bis, fracción I**).

La ley establece un **plazo de 240 días**, a partir del 1o. de mayo de 2019 para realizar las **ajustes de los estatutos sindicales** para la **elección de las directivas sindicales** (**artículo Transitorio Vigésimo Tercero**).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA AUTÉNTICA

Otro avance alcanzado en la reforma tiene que ver con la **negociación de los contratos colectivos** para garantizar que sea auténtica y acabar con las simulaciones.

No más contratos colectivos y sindicatos de protección. Ya no se podrán firmar sin que haya trabajadores y sin que éstos conozcan y aprueben el contenido del contrato colectivo de trabajo que les afecte. Ahora los convenios a que lleguen los sindicatos con los patrones en materia colectiva deberán ser conocidos y aprobados por los afiliados antes de ser depositados ante las autoridades laborales (el CFCL cuando se constituya).

En caso de que se haya emplazado a huelga para la revisión de un contrato colectivo, además de la obligada conciliación durante el periodo de prehuelga, deberá consultarse a las y los trabajadores del Sindicato el acuerdo alcanzado antes del estallamiento. Esta consulta requiere un procedimiento que ahora obligará a prever con tiempo para que, una vez alcanzado un arreglo, pueda éste llevarse a la asamblea y obtener su aprobación. En caso de que no diera tiempo para la realización de la consulta, antes de la fecha de estallamiento, el sindicato tendría que llevar a cabo la huelga o prorrogar la misma por 15 o por un máximo de 30 días, siempre y cuando se justifique (**artículo 927**).

Por tanto, una novedad en la reforma tiene que ver con la realización de consultas, básicamente para conocer la voluntad de las y los trabajadores sobre los convenios colectivos que las dirigencias sindicales alcancen con sus empleadores; esto es, cuando se va a celebrar por primera vez un contrato colectivo, cuando se revisan o cuando existe un procedimiento especial para demandar la titularidad de un contrato colectivo.

La Ley otorga un año como plazo máximo para que las organizaciones sindicales adecuen sus procedimientos normativos para incorporar las consultas (**artículo Vigésimo Segundo Transitorio**).

Constancia de Representatividad

- Una novedad vinculada con la negociación colectiva es la **Constancia de Representatividad**, un documento que da **certeza sobre la legitimidad del sindicato para negociar y celebrar contratos colectivos de trabajo**.
- La **Constancia de Representatividad** garantiza que no haya sindicatos que puedan negociar contratos colectivos sin que existan trabajadores en el centro de trabajo o sin que conozcan su contenido y estén de acuerdo con el mismo; de este modo, se terminarán con los sindicatos fantasmas, las huelgas por extorsión y los contratos de protección.
- El **CFCRL** será la autoridad facultada para la **emisión de la Constancia de Representatividad** para la celebración de **contratos colectivos iniciales**. Este documento deberá acompañarse a toda **solicitud de depósito** de un contrato colectivo inicial ante el **CFCRL**, así como al **emplazamiento a huelga** cuando el patrón se niegue a negociar un contrato con el sindicato representativo.
- Para la obtención de la **Constancia de Representatividad**, los sindicatos deberán solicitarla ante el **CFCRL** y presentar la siguiente información (**artículo 390 Bis**):

Solicitud por escrito que contiene:

1. Nombre y domicilio legal del solicitante.
2. Datos de identificación del patrón o del centro de trabajo, especificando la actividad a la que se dedica.
3. Domicilio para que se puedan realizar las notificaciones.

Listado de respaldo de por lo menos el treinta por ciento de las y los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, el cual deberá señalar los siguientes datos:

1. Nombre completo.
2. CURP.
3. Fecha de contratación.
4. Firma autógrafa.

El CFCRL publicará el aviso de solicitud de la constancia en su sitio de internet y solicitará al patrón que lo coloque en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo para conocimiento de las y los trabajadores, así como de otros sindicatos que deseen adherirse a la solicitud (artículo 390 Bis, fracción II).

- En caso de que **ningún otro sindicato** solicite la Constancia de Representatividad, el CFCRL resolverá sobre la procedencia de la solicitud y, en su caso, emitirá la constancia respectiva. Cuando **dos o más sindicatos** se adhieran a la solicitud, el CFCRL organizará un **recuento mediante voto personal, libre, directo y secreto** para determinar qué sindicato cuenta con el **respaldo mayoritario** de las y los trabajadores, el cual podrá demandar la firma del contrato colectivo de trabajo.
- En caso de **emplazar a huelga por la firma de un contrato colectivo inicial**, el sindicato deberá acompañar, además de los documentos de ley, la Constancia de Representatividad con el fin de garantizar la certeza de que los trabajadores lo respaldan, misma que tendrá una vigencia de seis meses (artículo 387).

Ratificación de acuerdos negociados

- Otra novedad en materia de consultas introduce, como se ha señalado, el requisito de apoyo mayoritario de las y los trabajadores sobre el contenido de los **contratos colectivos o convenios de revisión negociados previo a su depósito** mediante consulta a través del voto personal, libre, directo y secreto (artículo 390 Ter). Este procedimiento se realiza por el sindicato conforme a lo siguiente:

- ▶ El sindicato **acuerda con el patrón** los términos del contrato colectivo o del convenio de revisión.
- ▶ El sindicato **da aviso al CFCRL** con un mínimo de diez días de anticipación, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta el contenido del contrato colectivo o convenio de revisión negociado, **señalando la fecha, lugar y hora** en que se llevará a cabo la consulta.
- ▶ Se deberá **entregar a las y los trabajadores** un ejemplar del contrato o convenio negociado y firmado por las partes.

- El sindicato realizará la consulta, cumpliendo con los siguientes requisitos:
 - ▶ Garantizará que el lugar sea **accesible**, procurando que la votación se realice de forma libre, pacífica, ágil y segura.
 - ▶ No permitirá **intervención del empleador** en el proceso.
 - ▶ **Publicará los resultados** en un lugar visible y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical.
 - ▶ Resguardará las actas de votación **al menos cinco años** para efectos de verificación de la autoridad laboral y registral.
- Si la mayoría **aprueba** los términos del contrato o convenio, se realizará su registro ante el CFCRL.
- Si la mayoría rechaza los términos del contrato o convenio, el sindicato podrá **estallar la huelga o prorrogar el emplazamiento** para volver a negociar y, en su caso, someter el acuerdo a nueva consulta.

De manera especial en la nueva Ley Federal del Trabajo se prevé una consulta de legitimación que refiere a la revisión, en los 4 años posteriores al 1 de mayo de 2019, de todos los contratos colectivos existentes con el fin de garantizar que son conocidos y aprobados mayoritariamente por las y los trabajadores afiliados a los sindicatos que son titulares de los mismos. Las consultas de legitimación deberán ser avaladas por el CFCRL, **(se trata de un compromiso emanado del T-MEC, en su anexo 23 y contemplado en el artículo Décimo Primero Transitorio).**

JUSTICIA LABORAL EXPEDITA

El **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral** se crea para operar con profesionalismo e imparcialidad los temas vinculados a la vida laboral y sindical, es un organismo público descentralizado cuyas principales funciones en esta materia son **(artículo 590-A al 590-D)**:

- ▶ Realizar la función de conciliación en materia federal.
- ▶ Verificar el procedimiento de elección de dirigencias sindicales.
- ▶ Emitir la Constancia de Representatividad y llevar a cabo el procedimiento de consulta en caso de que dos o más sindicatos la soliciten.
- ▶ Verificar que el contenido de los contratos colectivos o convenios de revisión que se registren sean aprobados por las y los trabajadores mediante consulta.
- ▶ Verificar las consultas para la legitimación de contratos colectivos existentes.
- ▶ Emitir tomas de notas.
- ▶ Llevar el registro de los sindicatos a nivel nacional, así como de los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
- ▶ Publicitar los sindicatos y los contratos colectivos existentes.
- ▶ Realizar procedimientos especiales para la titularidad de contratos colectivos.

a Conciliación prejudicial obligatoria (artículos 684-A al 684-U).

- La Reforma Laboral establece la **obligación** de trabajadores y empleadores de asistir a una **audiencia de conciliación** antes de iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales.
- El **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral** será responsable de la conciliación de asuntos del **fuero federal**, mientras que los **Centros de Conciliación** en las entidades federativas harán lo propio en asuntos del **fuero local**. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las entidades se convertirán en Centros de Conciliación (artículos 590-E y 590-F).
- La conciliación tiene **diversos beneficios**, entre ellos:

- ▶ **Se evita el desgaste** en tiempo y dinero que puede generar un juicio laboral.
- ▶ Es un procedimiento **gratuito, imparcial y confidencial**.
- ▶ Es un procedimiento **ágil y rápido**, pues la Ley fija un **límite de 45 días naturales** para concluir la etapa de conciliación.
- ▶ El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación locales tienen la obligación de proporcionar **asesoría y orientación legal gratuita** a las personas que acudan ante ellos acerca de sus derechos e inquietudes sobre el conflicto laboral en el que se encuentren.

• La Reforma Laboral favorece la conciliación como una manera de evitar que todo se vaya a tribunales, pero no quiere decir que en caso de no haber acuerdo se deberá esperar los 45 días. Si en la reunión conciliatoria no hay arreglo la autoridad emite una constancia de haberse agotado la etapa prejudicial a fin de proceder según convenga al interés del involucrado, incluyendo seguir negociando o ir al Tribunal (artículo 684-E).

• La conciliación prejudicial es un reto porque implica cambiar prácticas para solucionar conflictos laborales. La apuesta es privilegiar el diálogo y el entendimiento para agilizar la impartición de justicia.

1 Centro de Conciliación



2 Tribunales



• **Estarán exceptuados** de acudir a la conciliación prejudicial los siguientes supuestos (**artículo 685 Ter**):

- ▶ Disputas de titularidad de contratos colectivos.
- ▶ Discriminación por embarazo, sexo, orientación sexual, religión, origen étnico o condición social.
- ▶ Acoso u hostigamiento sexual.
- ▶ Violaciones de derechos laborales fundamentales, incluyendo libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.
- ▶ Reclamo de prestaciones de seguridad social, incluyendo aquellas derivadas de riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías, prestaciones en especie y accidentes de trabajo.
- ▶ Impugnación de estatutos de los sindicatos o su modificación.
- ▶ Designación de beneficiarios por muerte.

b Procedimiento ante Tribunales Laborales

• Una de las transformaciones más profundas de la Reforma Laboral es la creación de **Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial**, los cuales sustituyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con ello, se garantiza que la impartición de justicia sea pronta y expedita, regida por los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia (**artículos 604, 605 y 610**).

• Los principios que regirán el procedimiento laboral son (**artículos 685 y 873**):

- ▶ **Inmediación.** Los Tribunales Laborales federales y locales estarán dotados de un juez especializado que deberá estar presente durante la tramitación de los juicios y hasta su cierre (**artículos 605 y 610**).
- ▶ **Concentración.** Todas las etapas del juicio estarán agrupadas para que un caso se resuelva en una misma audiencia o, en su caso, en el menor número de éstas.
- ▶ **Celeridad.** Los juicios laborales deberán desahogarse de manera rápida y pronta, evitando que los procedimientos se alarguen para contar con un debido acceso a la justicia.

- ▶ **Publicidad.** Persigue la transparencia en las actuaciones de los jueces laborales y en sus decisiones, buscando un control efectivo de imparcialidad para que todas las personas tengan acceso a esa información.
- ▶ **Técnica oral.** Involucra el uso de la oralidad para resolver las controversias laborales, asegurando con ello la transparencia en las decisiones de los Tribunales.

• Los procedimientos jurisdiccionales más importantes que prevé la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

- ▶ **Procedimiento Ordinario (artículo 870).** Resolverá sobre los conflictos individuales, colectivos y respecto de reglas aplicables a los procedimientos especiales.
- ▶ **Procedimiento Especial (artículo 892).** En este procedimiento se resolverán problemáticas laborales en las que se aborden temas como:

- Jornada laboral.
- Habitación de las y los trabajadores.
- Aprobación del contrato individual de trabajo en la prestación de trabajadores mexicanos fuera de la República contratados en territorio nacional.
- Capacitación y adiestramiento.
- Antigüedad y prima de antigüedad.
- Trabajadores de buques.
- Tripulaciones aeronáuticas.
- Concurso o quiebra legalmente declarados.
- Declaración de beneficiarios en indemnización en caso de muerte del trabajador.
- Oposición de las y los trabajadores en la designación de los médicos de las empresas.
- Conflictos que no excedan el cobro de prestaciones de tres meses de salarios.
- Designación de beneficiarios del trabajador fallecido.

• **Procedimiento Especial Colectivo (artículo 897).** En este procedimiento se resolverán problemáticas laborales en las que se aborden temas como:

- ▶ Titularidad de los contratos colectivos de trabajo.
- ▶ Administración de contratos-ley.
- ▶ Violación a derechos fundamentales en materia colectiva como son: la libertad de asociación, libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
- ▶ Procedimientos de elección de directivas sindicales.
- ▶ Sanciones sindicales que limiten el derecho a votar y a ser votado.

• **Conflictos Individuales de Seguridad Social (artículo 899-A).** En este procedimiento se resolverán temas de seguridad social como son:

- ▶ Otorgamiento de pensiones.
- ▶ Créditos para vivienda.
- ▶ Fondos para el retiro.
- ▶ Prestaciones en dinero o en especie derivados de seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social.
- ▶ Prestaciones que, conforme a la Ley de Seguro Social y a la Ley del INFONAVIT, deban ser cubiertas por el propio INFONAVIT, así como las administraciones para el retiro.

• **Procedimiento de Huelga (artículo 920).** Este procedimiento inicia con los pliegos petitorios que hagan llegar los trabajadores a los patrones en donde se encuentren contempladas sus demandas, como son:

- ▶ La búsqueda de equilibrio entre los diversos factores de producción.
- ▶ La celebración del contrato colectivo de trabajo y la exigencia en su revisión al terminar el periodo de vigencia.
- ▶ La celebración del contrato-ley y la exigencia en su revisión al terminar el periodo de vigencia.
- ▶ La exigencia del cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos que lo hubieren violado.
- ▶ La exigencia sobre el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de las utilidades.
- ▶ La exigencia en la revisión de los salarios contractuales en efectivo por cuota diaria revisables anualmente.

- **Procedimiento de Ejecución (artículo 939).**

▶ Busca resolver cuestiones sobre el cumplimiento o incumplimiento de resoluciones laborales, tales como:

- Sentencias dictadas por los Tribunales Laborales.
- Laudos arbitrales.
- Resoluciones en los conflictos de naturaleza económica.
- Convenios celebrados ante los Centros de Conciliación.

▶ A partir de la reforma se pretende hacer los juicios laborales más cortos y en presencia de un juez que conocerá de mejor manera a las partes y podrá emitir sentencia más justa.

RENDICIÓN DE CUENTAS

Un gran logro de la Reforma Laboral es la **obligación de las directivas sindicales de rendir cuentas a sus agremiados**, por lo menos cada seis meses, mediante una asamblea en la cual se informará de forma completa y detallada la administración del patrimonio sindical, incluyendo el destino de las cuotas. Este informe deberá entregarse de forma **impresa a todos los agremiados** y al CFCRL en un plazo máximo de 10 días siguientes a la realización de dicha asamblea o en su defecto enviárselo por vía electrónica.

Las y los trabajadores podrán solicitar en todo momento información sobre el patrimonio del sindicato a la directiva o al CFCRL.

En caso de que los trabajadores no reciban información por parte de la directiva o detecten irregularidades en la misma, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos, pudiendo derivar en **sanciones** si se comprueba la existencia de éstas (**artículo 373**).

Asimismo los trabajadores, si han dejado de ser parte del sindicato, puedan manifestar por escrito su voluntad de que ya no se les aplique la cuota sindical (**artículo 110**).

PERSPECTIVA DE GÉNERO E INCLUSIÓN

El nuevo modelo laboral busca generar **entornos laborales seguros y libres de discriminación, acoso u hostigamiento sexual**, pues el trabajo exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Asimismo, deberá efectuarse en condiciones adecuadas para asegurar la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes (**artículo 3**).

Los patrones deberán implementar en acuerdo 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** (**artículo 132**).

Las integraciones de las directivas sindicales deberán estar representadas proporcionalmente en razón de género, lo que significa un paso importante para coadyuvar que más mujeres participen activamente en los sindicatos (**artículo 371, fracción IX Bis**).

CONCLUSIÓN

Son estas las reformas más destacadas a la Ley Federal del Trabajo. Muchas de sus disposiciones tendrán que probarse en la práctica para irse ajustando a condiciones más convenientes para su aplicación, pero dos cosas deben quedar claras: Hacer cumplir la ley y ajustarse a sus postulados es responsabilidad de todos, así como promover y consolidar el nuevo modelo laboral y sindical donde la libertad, la democracia y la negociación colectiva auténtica sean irreversibles; ésta es una demanda para la modernización del país. La corresponsabilidad debe prevalecer por sobre la simulación. El diálogo social será la ruta para enriquecer la norma y el trabajo digno, la productividad y el bienestar.

PLAZOS QUE DEBES RECORDAR

PLAZOS A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL DECRETO DE LA LEY (1 DE MAYO DE 2019):

Para facilitar la coordinación interinstitucional en la implementación de la Reforma Laboral, se creó el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. Este Consejo ya está funcionando (**Décimo Séptimo Transitorio**).

180
días

Para que el Congreso de la Unión **expida la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral** (artículo Segundo Transitorio). De hecho, ya fue aprobada.

240
días

Para que las organizaciones sindicales **adecuen sus estatutos** a las disposiciones previstas en el artículo 371 de la LFT y demás aplicables de la citada Ley. Lo anterior considerando los procedimientos de **elección de las directivas sindicales mediante el voto personal, libre, directo y secreto** de los trabajadores (**Vigésimo Tercero Transitorio**).

1 AÑO

Para que las organizaciones sindicales **adecuen sus procedimientos** de consulta a las normas establecidos en los artículos 390 Bis y 390 Ter de la LFT (**Vigésimo Segundo Transitorio**).

2 AÑOS

Para que el **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral inicie funciones** en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo, atendiendo a las posibilidades presupuestales (**Tercero Transitorio**).

3 AÑOS

Para iniciar funciones de la **Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales, Centros de Conciliación Locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas**. Los Centros de Conciliación Locales deberán entrar en operación en cada entidad federativa, en la misma fecha en que lo hagan los Tribunales Locales (**Quinto Transitorio**).

4 AÑOS

Para iniciar funciones de la **Autoridad Conciliadora Federal y Tribunales Federales**. Cada delegación u oficina regional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación en el circuito judicial al que correspondan (**Sexto Transitorio**).

4 AÑOS

Para legitimar **los contratos colectivos de trabajo existentes** (**Décimo Primero Transitorio**).

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Dirección General de Concertación y
Capacitación Laboral

Tel: 55 2000 5300, ext: 63160, 63271 y 63261

<https://www.gob.mx/stps/>