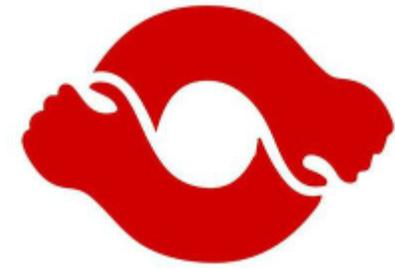


REFORMA LABORAL

LIC. ALEJANDRO AVILÉS GÓMEZ



STUNAM

Departamento
Jurídico



SUTIEMS

LA REFORMA LABORAL RECOGE LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES:



CONVENIO 98
de la Organización
Internacional del
Trabajo (OIT),
ratificado por México el
20 de septiembre de
2018.



**REFORMA CONSTITUCIONAL A LOS
ARTÍCULOS 107 Y 123**
En materia de Justicia Laboral, publicada
el 24 de febrero de 2017.



ANEXO 23-A
del Tratado entre México,
Estados Unidos y Canadá (T-
MEC), ratificado por México el 19
de junio de 2019.

EJES DE LA REFORMA LABORAL

IMPARTICIÓN DE JUSTICIA

- Transición de la función jurisdiccional de las **Juntas de Conciliación y Arbitraje** a **Tribunales Laborales dependientes** del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales de las entidades federativas.

DEMOCRACIA SINDICAL

Los trabajadores serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto para los siguientes casos:

- a) **Elección de directivas sindicales.** Esta obligación incluye a los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado (Ap. B).
- b) **Firma de contratos iniciales.** Se deberá demostrar respaldo de los trabajadores para obtener la “Constancia de Representatividad”.
- c) **Ratificación de acuerdos negociados** sobre el contenido de un contrato colectivo o convenio de revisión.
- d) **Conflictos de titularidad.**

ORGANISMO DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO

Se crea el **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral** como organismo público descentralizado responsable de:

- a) **Los trabajadores serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto para los siguientes casos:**
- b) **Registro** a nivel nacional de organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
- c) **Instancia conciliatoria** prejudicial y obligatoria en los conflictos del fuero federal.
- d) **Verificación** de procedimientos de consulta y democracia sindical.
- e) A nivel local, deberán crearse **Centros de Conciliación** para desahogar la instancia conciliatoria.

NUEVO MODELO DE JUSTICIA LABORAL

- A. Se crean **Tribunales laborales** federales y locales dependientes del Poder Judicial.
- B. Se crea una etapa de **conciliación prejudicial obligatoria** que deberá desahogarse previo a juicio.
- C. Se privilegian los **principios procesales** de oralidad, inmediación, continuidad, concentración y publicidad. Asimismo, se dota al juez de **mecanismos de control y rectoría** para una mejor conducción del juicio.
- D. Se impulsa la **modernización tecnológica** para que los Tribunales cuenten con medios electrónicos para el registro y seguimiento de casos, así como la comunicación eficiente mediante un **buzón electrónico** para que las partes reciban notificaciones ordinarias durante el procedimiento.

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

Solicitud de conciliación

Se presenta en el Centro de Conciliación.

Se fija día y hora para la audiencia de conciliación.

Si ambas partes se presentan en persona, puede celebrarse la audiencia en ese momento.

Notificación

El citatorio se notificará personalmente al patrón al menos 5 días antes a la audiencia.

De no comparecer, se le impondrá una multa y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.

Audiencia de conciliación

Se celebra ante la presencia de un conciliador

Se propone a las partes opciones de solución justas y equitativas

Las partes de común acuerdo pueden solicitar otra audiencia para continuar negociando.

Convenio de Conciliación

Adquiere la condición de cosa juzgada

Constancia de no conciliación

Se emite si no se presenta la parte citada o cuando no exista acuerdo.

Departamento
Jurídico

La conciliación no podrá durar más de 45 días naturales

NUEVO PROCEDIMIENTO ORDINARIO

La fase escrita se compone de las siguientes etapas:

1. Demanda y contestación de demanda.

- La demanda debe ir acompañada de la constancia de no conciliación.
- Se ofrecen pruebas en los escritos de demanda y contestación de la demanda.

2. Reconvención y contestación a la reconvención.

- Al contestar la demanda, el demandado puede reconvenir y el actor tiene derecho a contestar la reconvención.

3. Réplica y Contrarréplica.

- El tribunal corre traslado al actor de la contestación de la demanda para que objete las pruebas, formule réplica y presente pruebas.
- El demandado tiene derecho a contestar la réplica por escrito formulando contrarréplica y en su caso objetar las pruebas presentadas en la réplica por el actor.

NUEVO PROCEDIMIENTO ORDINARIO

La fase oral se compone de las siguientes etapas:

1. Audiencia Preliminar

- Depuración del procedimiento.
- Establecimiento de hechos no controvertidos.
- Admisión o desechamiento de pruebas.
- Citatorio para audiencia de juicio.
- Resolución de recursos de reconsideración contra actos del secretario instructor.

2. Audiencia de Juicio

- Fase de desahogo de pruebas.
- Formulación de alegatos.
- Se emite la sentencia en la misma audiencia y termina el procedimiento.

Las partes no podrán invocar en ninguna etapa procesal antecedentes sobre la proposición, discusión o reconocimientos que se hayan realizado en el procedimiento de conciliación prejudicial.

PRUEBAS

- a) **Presentación de pruebas:** Las pruebas deben ofrecerse y acompañarse desde el escrito de demanda y el de contestación a ésta.
- b) **Prueba pericial:** El Tribunal deberá designar un perito o peritos oficiales, evitando con ello que las partes tengan que presentarlos.
- c) **Prueba confesional:** Tanto el Juez como las partes podrán interrogar libremente a quienes comparezcan al juicio, mediante preguntas abiertas, acotadas a la *litis*, que lo conduzcan a la verdad.
- d) **Prueba testimonial:** Se fijan reglas precisas que establecen la forma y razones por las que puede ser objetada una pregunta, privilegiando con ello el principio de concentración y la utilidad como elemento para que el Juez acceda a la verdad de los hechos.

DEMOCRACIA SINDICAL

Los sindicatos consultarán a los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto:

- a) Para **elegir** a sus directivas sindicales.
- b) Para **solicitar la firma** de un contrato colectivo de trabajo inicial.
- c) Para **ratificar** los contratos colectivos negociados y sus revisiones.
- d) Para **legitimar** los contratos colectivos de trabajo existentes.

STUNAM

Departamento
Jurídico

ELECCIÓN DE DIRECTIVAS SINDICALES

Se establecen en los Arts. 371 y 371 Bis, LFT; y Art. 69, LFTSE

- ✓ Los sindicatos elegirán a sus directivas mediante voto personal, libre, directo y secreto.
- ✓ El CFCRL podrá verificar el procedimiento de elección, a solicitud de la directiva sindical o de por lo menos el 30% de los afiliados al sindicato.
- ✓ Para el caso del Apartado B, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje podrá verificar en cualquier momento el procedimiento de elección.
- ✓ El CFCRL podrá validar y, en su caso, realizar una nueva consulta en caso de existir duda razonable sobre la legalidad del procedimiento.

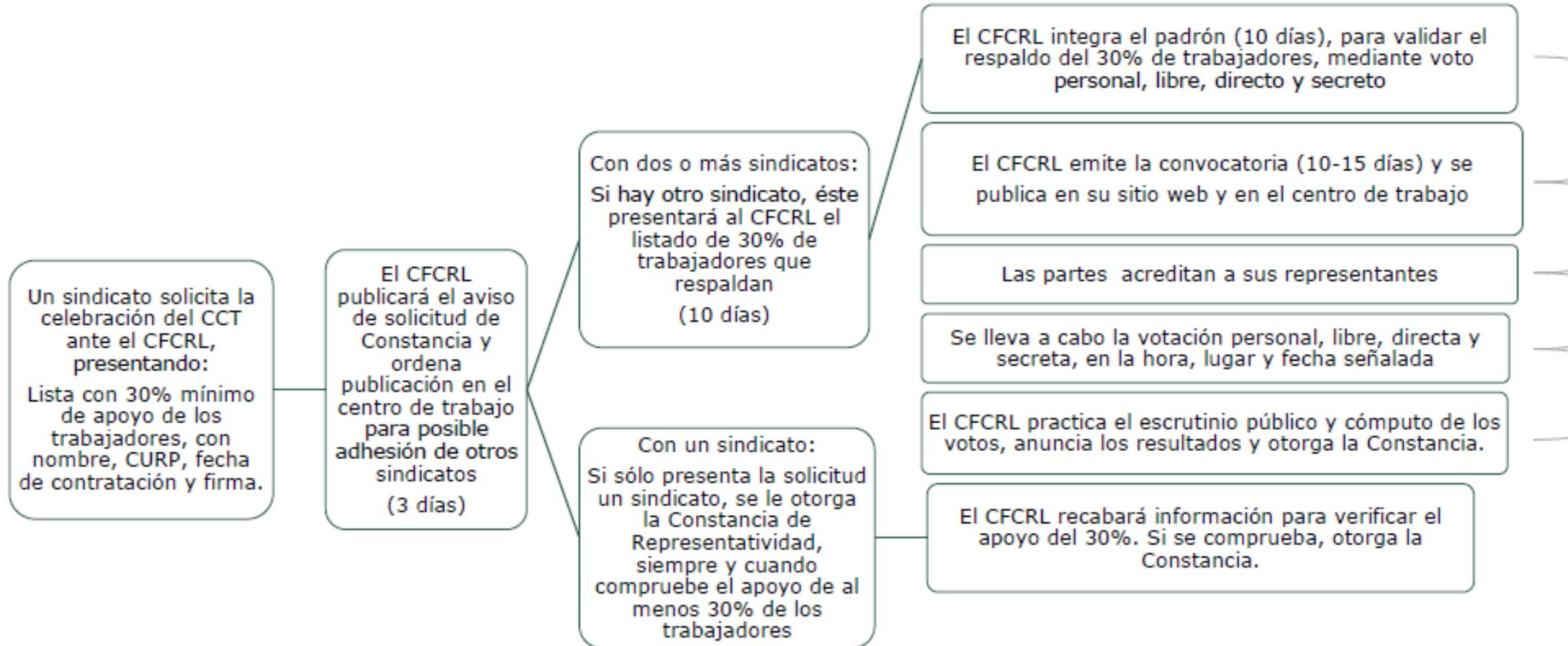
CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD

Se establece en el Art. 390 Bis, LFT:

- ✓ Documento expedido por el CFCRL que acredita que el sindicato cuenta con la representación de al menos el **treinta por ciento** de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo.
- ✓ En caso de que se presente más de una solicitud, el CFCRL consultará a los trabajadores para determinar qué sindicato tendrá la Constancia de Representatividad.
- ✓ La Constancia tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que sea expedida.

Departamento
Jurídico

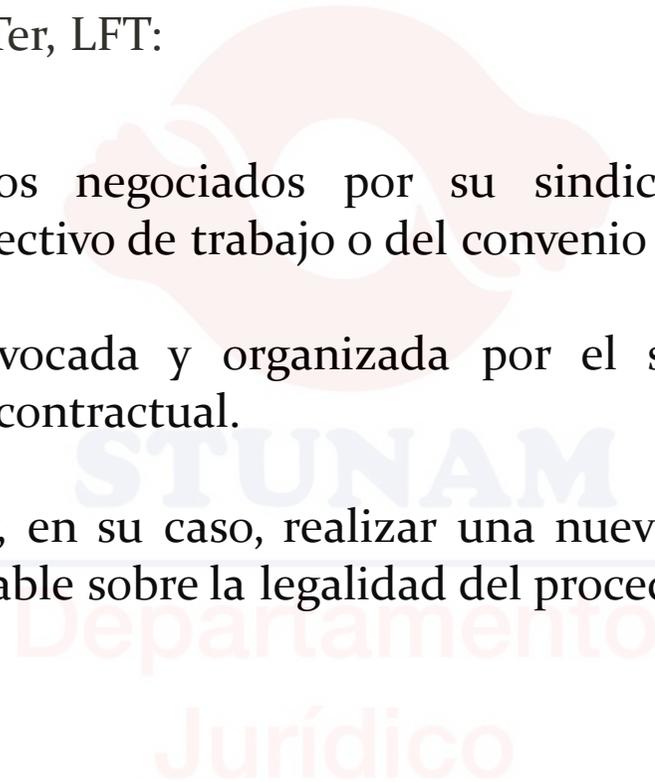
CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD. PROCEDIMIENTO



RATIFICACIÓN DE ACUERDOS NEGOCIADOS

Se establece en el Art. 390 Ter, LFT:

- ✓ Para validar los acuerdos negociados por su sindicato sobre el contenido del contrato colectivo de trabajo o del convenio de revisión.
- ✓ Dicha consulta será convocada y organizada por el sindicato que solicita la firma o revisión contractual.
- ✓ El CFCRL podrá validar y, en su caso, realizar una nueva consulta en caso de existir duda razonable sobre la legalidad del procedimiento.



RATIFICACIÓN DE ACUERDOS NEGOCIADOS. PROCEDIMIENTO

El sindicato dará aviso al CFCRL de que realizará consulta del acuerdo alcanzado.

-El aviso señalará fecha y hora de consulta y anexará copia del acuerdo firmado por las partes.

-El sindicato realiza la convocatoria.

(más de 10 días, menos de 15 días antes de consulta)

El sindicato realiza la consulta conforme a lo siguiente:

-Pondrá a disposición de los trabajadores el texto íntegro del contrato colectivo o del convenio de revisión;

-Realizará consulta el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;

-Garantizará que el lugar sea accesible y reúna las condiciones para votar de forma libre, pacífica, ágil y segura;

-No permitirá intervención del empleador en el proceso;

-Garantizará que los trabajadores voten de forma personal, libre, secreta y directa.

RATIFICACIÓN DE ACUERDOS NEGOCIADOS. PROCEDIMIENTO

Una vez computados los votos, el sindicato deberá:

-Publicar resultados en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical (2 días)

-Notificar resultado al CFCRL (3 días)

-Resguardar las actas de votación durante 5 años, en caso de verificación o controversia

Si la mayoría de los trabajadores aprueba el acuerdo:

Sindicato procederá a realizar solicitud de registro.

Si la mayoría de trabajadores no aprueba el acuerdo:

Sindicato podrá optar por:

a) Estallar la huelga

b) Prorrogar prehuelga para volver a negociar y consultar.

STUNAM

Departamento

Jurídico

LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS

Conforme al artículo **Décimo Primero Transitorio**, los sindicatos deberán legitimar sus contratos colectivos de trabajo antes del 1º de mayo de 2023 a través de una consulta donde los trabajadores decidan mediante voto personal, libre, secreto y directo **si aprueban o no el contenido de su contrato colectivo**.

Para que los sindicatos cumplan con esta obligación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha emitido el **Protocolo para la Verificación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes**, así como la **plataforma electrónica** para el registro de consultas.

Disponible en:
legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx



The screenshot shows the login interface for the 'Sistema de Registro de eventos para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo'. The page features a header with the Mexican government logo and the text 'GOBIERNO DE MÉXICO'. Below the header, the system name is displayed. The main section is titled 'Ingresar usuario' and contains a login form with two input fields: 'Usuario:' with the placeholder 'Ingrese Usuario' and 'Contraseña:' with the placeholder 'Ingrese Contraseña'. To the left of the password field is an icon representing a browser window with a lock symbol. At the bottom right of the form are two buttons: 'Registrarse' and 'Entrar'.

PASO 1 AVISO DE CONSULTA

El sindicato titular dará aviso a la STPS, misma que someterá a consulta de los trabajadores el contenido de su contrato colectivo, a fin de legitimarlo.

- a) Crear usuario y contraseña a través de la plataforma;
- b) Registrar una consulta y proporcionar información sobre el sindicato, patrón, contrato colectivo y lugar y hora de la consulta;
- c) Imprimirlaconvocatoria, boletasyactasdevotaciónquegenereelsistema.

PASO 2 CONSULTA

El sindicato emitirá la convocatoria y realizará la consulta a sus trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.

La convocatoria deberá emitirse por lo menos **10 días hábiles** antes de la fecha de la consulta.

La consulta se realizará en el día, lugar y horarios señalados en la convocatoria.

PASO 3 AVISO DE RESULTADO

El sindicato remitirá a la STPS el aviso de resultado.

- a) El aviso de resultado deberá remitirse a la STPS a través de la plataforma.
- b) La STPS recibirá el aviso y la documentación anexa para su validación.
- c) En caso de que la STPS no realice observaciones durante los 20 días hábiles siguientes a la fecha en que se remitió el aviso, **el contrato colectivo se tendrá por legitimado.**

**Si la mayoría de trabajadores
vota a favor del CCT**

Si la STPS no realiza observaciones sobre irregularidades en el procedimiento en un plazo de 20 días hábiles, **el contrato colectivo se tendrá por legitimado.**

**Si la mayoría de trabajadores
Vota en contra del CCT**

Cuando la mayoría de los trabajadores rechace el contrato colectivo, **éste se tendrá por terminado**, conservando los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo que sean iguales o superiores a las establecidas en la Ley.

STUNAM

Departamento
Jurídico

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

1. Será un **organismo público descentralizado**, sectorizado a la STPS;
2. Tendrá **personalidad jurídica y patrimonio propios**;
3. La **función conciliatoria** de jurisdicción federal tendrá un papel preponderante;
4. Tendrá la **función registral nacional** de sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo;
5. Tendrá **facultades de verificación** de que la mayoría de trabajadores elijan a sus directivas sindicales y respalden sus contratos colectivos de trabajo; y
6. Emitirá la “**Constancia de Representatividad**” para la celebración de un contrato colectivo inicial.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Se establecen en los Artículos 110 y 132, LFT:

- a) Entregar a sus trabajadores un **ejemplar impreso** del contrato colectivo inicial o de su revisión cuando éste sea depositado ante el CFCRL, así como cuando se emita la convocatoria para **la legitimación de un contrato colectivo**.
 - b) Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la **convocatoria** que le solicite el sindicato o, en su caso, el CFCRL, en los procedimientos de consulta para la solicitud de Constancia de Representatividad y la ratificación de acuerdos negociados.
 - c) Implementar en acuerdo con los trabajadores un **protocolo para la prevención de la discriminación, acoso y violencia** en todos sus aspectos, así como erradicar el trabajo forzoso infantil.
 - d) Abstenerse de realizar las deducciones correspondientes a cuotas sindicales ordinarias cuando el trabajador manifieste por escrito su voluntad de que no le sean descontadas.
-

PROHIBICIONES DE PATRONES

Se establecen en el Artículo 133, LFT:

- a) **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.
- b) Realizar cualquier acto tendiente a **ejercer control sobre el sindicato** al que pertenezcan sus trabajadores.
- c) **Intervenir** en cualquier forma **en el régimen interno del sindicato**, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores.

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

Se establecen en los Artículos 377, Vigésimo Segundo y Vigésimo Tercero transitorios:

- a) **Adecuar sus estatutos** a las nuevas reglas en materia de democracia sindical, rendición de cuentas y equidad de género;
- b) **Legitimar los contratos colectivos** existentes depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c) **Informar a la autoridad laboral** los cambios de su directiva, las modificaciones de sus estatutos, y las altas y bajas de sus afiliados.

STUNAM

Departamento

Jurídico

PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS

Se establecen en el Artículo 378, LFT:

- a) Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales;
- b) Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual;
- c) Simular consultas o procedimientos de democracia sindical;
- d) Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas;
- e) Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón.

ADECUACIÓN DE ESTATUTOS SINDICALES

Las adecuaciones a los estatutos deberán considerar:

Elección de directivas por voto personal, libre, directo y secreto

El procedimiento de elección de la directiva será mediante el voto personal, libre, directo y secreto, conforme al artículo 371, fracciones IX, IX Bis, IX Ter y X de la LFT.

Equidad de género

Las directivas sindicales deben salvaguardar la equidad de género, conforme al artículo 358, fracción II, de la LFT, a través de la representación proporcional.

Departamento
Jurídico

Rendición de cuentas sobre patrimonio

Se amplían obligaciones para la rendición de cuentas de la administración del patrimonio sindical, conforme a los artículos 371, fracción XIII, y 373 de la LFT.

Aprobación mayoritaria de contratos negociados

La aprobación del contrato colectivo negociado mediante consulta a los trabajadores miembros del sindicato, conforme a los artículos 371, fracción XIV Bis, y 390 Ter, fracción II, de la LFT.

STUNAM

PLAZOS DECUMPLIMIENTO

240 días (8 meses) para procedimientos de elección de directivas; y

Un año para procedimientos de consulta, equidad de género y rendición de cuentas.

COORDINACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

CONSEJO DE COORDINACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA AL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

Instalado el 31 de mayo de 2019

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO TRANSITORIO:

"El Consejo [...] servirá como un órgano nacional de consulta, planificación y coordinación para establecer una política nacional y coordinar la implementación, a nivel federal y local, del Sistema de Justicia Laboral [...]".

El Consejo está integrado por los siguientes miembros:

- I. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Presidente);
- II. Secretaría de Hacienda;
- III. Representante del Poder Judicial de la Federación, designado por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- IV. Representante de la Conferencia Nacional de Gobernadores (CONAGO);
- V. Representante de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia (CONATRI);
- VI. Representante de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo (CONASETRA);"

El Consejo tendrá las siguientes atribuciones:

*II. Elaborar las políticas, programas y mecanismos necesarios que integran la **Estrategia de Implementación Nacional para el Nuevo Sistema de Justicia Laboral**, a nivel **federal y local**. La estrategia incluye establecer compromisos y diseñar etapas del proceso de implementación.*

Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral

- Emitido por el Consejo de Coordinación en su sesión de instalación, el 31 de mayo de 2019.
- Para facilitar la definición de objetivos, la Estrategia Nacional define **9 áreas de acción**.

ÁREAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN

1. Normatividad y armonización legislativa.
 2. Creación e Instalación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
 3. Instrumentación de Organismos Públicos Descentralizados en las entidades federativas.
 4. Transferencia y digitalización de expedientes.
 5. Creación y entrada en funciones de los tribunales laborales
 6. Conclusión de los asuntos en trámite pendientes de resolución.
 7. Profesionalización en material de justicia laboral.
 8. Procedimientos para garantizar la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica.
 9. Perspectiva de género.
-

ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN POR ETAPAS

A **nivel federal**, la reforma laboral establece un período límite de **2 años** para que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) inicie sus funciones registrales; y de hasta **4 años** para iniciar sus funciones de conciliación.

Para el caso de los Tribunales Laborales Federales, la reforma establece un período límite de **4 años** para iniciar operaciones.

A **nivel local**, la reforma laboral establece un periodo límite de **3 años** para que inicien operaciones los Centros Locales de Conciliación y los Tribunales Laborales Locales.

No obstante, el Consejo de Coordinación ha definido una estrategia escalonada para implementar la reforma laboral en todo el país, en la que las autoridades federales y locales de conciliación, los tribunales laborales y las oficinas de registro iniciarán operaciones simultáneamente en tres etapas.

La primera etapa iniciará en el último trimestre de 2020.

PRIMERA ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN

CONFIRMADOS

- Baja California Sur
- Chiapas
- Colima
- Durango
- Estado de México
- Hidalgo
- San Luis Potosí
- Tlaxcala
- Yucatán
- Zacatecas



COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Las Entidades Federativas deberán integrar **Grupos Interinstitucionales para la Implementación de la Reforma Laboral**, con el objeto de que realicen las acciones previstas en la Estrategia Nacional y repliquen las acciones que se han adoptado por el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.

Estarán representados de manera enunciativa las siguientes entidades públicas:

- a) Secretaría del Trabajo u homóloga;
- b) Junta Local de Conciliación y Arbitraje;
- c) Poder Judicial Estatal;
- d) Secretaría de Finanzas; y
- e) Congreso Local.

INSTALACIÓN DE GRUPOS INTERINSTITUCIONALES

19 Estados han instalado su grupo interinstitucional:

- Aguascalientes
- Baja California
- Baja California Sur
- Estado de México
- Guanajuato
- Guerrero
- Hidalgo
- Morelos
- Oaxaca
- Puebla
- Querétaro
- Quintana Roo
- San Luis Potosí
- Tabasco
- Tamaulipas
- Tlaxcala
- Yucatán
- Zacatecas



ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN

Fecha	Acción	
 <p>1 de mayo de 2019</p>	Publicación en el Diario Oficial de la Federación	
 <p>Al día siguiente de su publicación 2 de mayo de 2019</p>	Entrada en vigor	
 <p>Dentro de los 45 días siguientes a la entrada en vigor de la Reforma 4 de julio de 2019</p>	STPS emite lineamientos de operación y la convocatoria para la primera sesión del Consejo de Coordinación para la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral	Se instaló el 31 de mayo
 <p>Dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de la Reforma 1 de agosto de 2019</p>	STPS emite Protocolo para la verificación de consultas a los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto para la revisión de los contratos colectivos existentes	Publicado el 31 de julio de 2019.
 <p>Dentro de los 120 días naturales siguientes a la publicación de la Reforma 2 de septiembre de 2019</p>	Las Juntas Federal y Locales presentarán al Consejo de Coordinación para la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral, el plan y programa de trabajo para la conclusión de asuntos en trámite	Entregados en tiempo por las Juntas locales de los 32 Entidades, así como la JFCA
<p>Dentro de los 180 días siguientes a la entrada en vigor de la Reforma 16 de diciembre de 2019</p>	Expedición de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)	
<p>Cada 6 meses, a partir de la entrada en vigor de la Reforma</p>	Revisión por parte del Órgano Interno de Control de cada Junta, de los indicadores de resultados del plan y programas para conclusión de los asuntos en trámite	

ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN

Fecha	Acción
Dentro de los 240 días a partir de la entrada en vigor a la publicación de la Reforma 3 de abril de 2020	Adecuación de estatutos de sindicatos para realizar elecciones de la directiva sindical, mediante voto directo, personal, libre y secreto
Dentro de 1 año posterior a la publicación de la Reforma 1 mayo de 2020	Adecuación de estatutos de sindicatos para ajustarlos al procedimiento de consulta para obtener Constancia de Representatividad (apoyo del 30% de los trabajadores, mediante voto directo, personal, libre y secreto)
Dentro de los dos años posteriores a la entrada en vigor de la Reforma 1 de mayo de 2021	Inicio de funciones del CFCRL, en materia de registro sindical y contratos colectivos
3 años a partir de la entrada en vigor de la Reforma 1 mayo de 2022	Inicio de funciones de los Centros de Conciliación Locales y Tribunales Locales
4 años a partir de la entrada en vigor de la Reforma 1 mayo de 2023	Entrada en funciones del CFCRL y Tribunales Federales para la Conciliación
Por lo menos una vez dentro de los 4 años siguientes a la entrada en vigor de la Reforma 1 de mayo de 2023	Revisión extraordinaria de los Contratos Colectivos de Trabajo para no extinguirlos, por lo menos 1 vez dentro de los 4 años siguientes a la entrada en vigor de la Reforma

CONCLUSIONES

A manera de conclusión, derivado de la reforma laboral se contará con las siguientes figuras en el derecho laboral mexicano:

- a) Democracia Sindical
- b) Negociación colectiva
- c) Organismo de Conciliación y Registro
- d) Impartición de justicia
- e) Eliminación de huelgas por extorsión



¡GRACIAS!

STUNAM

Departamento
Jurídico
