

**CURSO DE ACTUALIZACIÓN**

**EL NUEVO SISTEMA DE  
JUSTICIA LABORAL**

---

**MÓDULO I**

**ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DE LA  
REFORMA AL SISTEMA  
DE JUSTICIA LABORAL**

**MTRO. ESTEBAN MARTÍNEZ MEJÍA**

---



**TRABAJO**

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

# LA REFORMA LABORAL

RECOGE LAS SIGUIENTES  
DISPOSICIONES



## REFORMA CONSTITUCIONAL A LOS ARTÍCULOS 107 Y 123

en materia de Justicia Laboral, publicada  
el 24 de febrero de 2017.



## CONVENIO 98

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



## ANEXO 23-A

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

# Ejes del Nuevo Modelo Laboral

## JUSTICIA EXPEDITA E IMPARCIAL

Se eliminan las **Juntas de Conciliación y Arbitraje** y se crean **Tribunales Laborales** dependientes del Poder Judicial.

Se privilegia la **conciliación obligatoria** previa a juicio.

## DEMOCRACIA SINDICAL

Voto **personal, libre, directo y secreto** para:

- **Elegir** dirigentes sindicales (Apartados A y B);
- **Aprobar** contratos colectivos iniciales y sus revisiones;
- **Legitimar** contratos colectivos existentes.

## CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Responsable de:

- **Registro** de sindicatos y depósitos de contratos colectivos de todo el país.
- **Conciliación** a nivel federal.
- **Verificar** procedimientos de democracia sindical.
- **Expedir “Constancias de Representatividad”**.

# **NUEVAS OBLIGACIONES DE SINDICATOS Y EMPLEADORES**

# OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

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.

# PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS

Artículo 378

- 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.

# OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Artículos 110 y 132, LFT

- a) Entregar a sus trabajadores un **ejemplar impreso** del CCT o su revisión cuando sea depositado ante el CFCRL, así como para **la legitimación de un contrato colectivo**.
- b) Fijar y difundir la **convocatoria** que le solicite el sindicato o, en su caso, el CFCRL, en consultas para la solicitud de Constancia de Representatividad y la ratificación de acuerdos negociados.
- c) Implementar con los trabajadores un **protocolo para la prevención de la discriminación, acoso y violencia**, así como para erradicar el trabajo forzoso infantil.
- d) Abstenerse de realizar deducciones de cuotas sindicales cuando el trabajador manifieste por escrito su voluntad de que no les sean descontadas.

# PROHIBICIONES DE LOS PATRONES

Artículo 133, LFT

- a) **Obligar a los trabajadores 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 contra los trabajadores.

**NUEVO MODELO  
DE JUSTICIA LABORAL**

a)

Las partes acuden al CFCRL o a los Centros de Conciliación locales para agotar la etapa de **conciliación prejudicial obligatoria**, con una **duración máxima de 45 días**.

## ETAPA DE JUICIO

b)

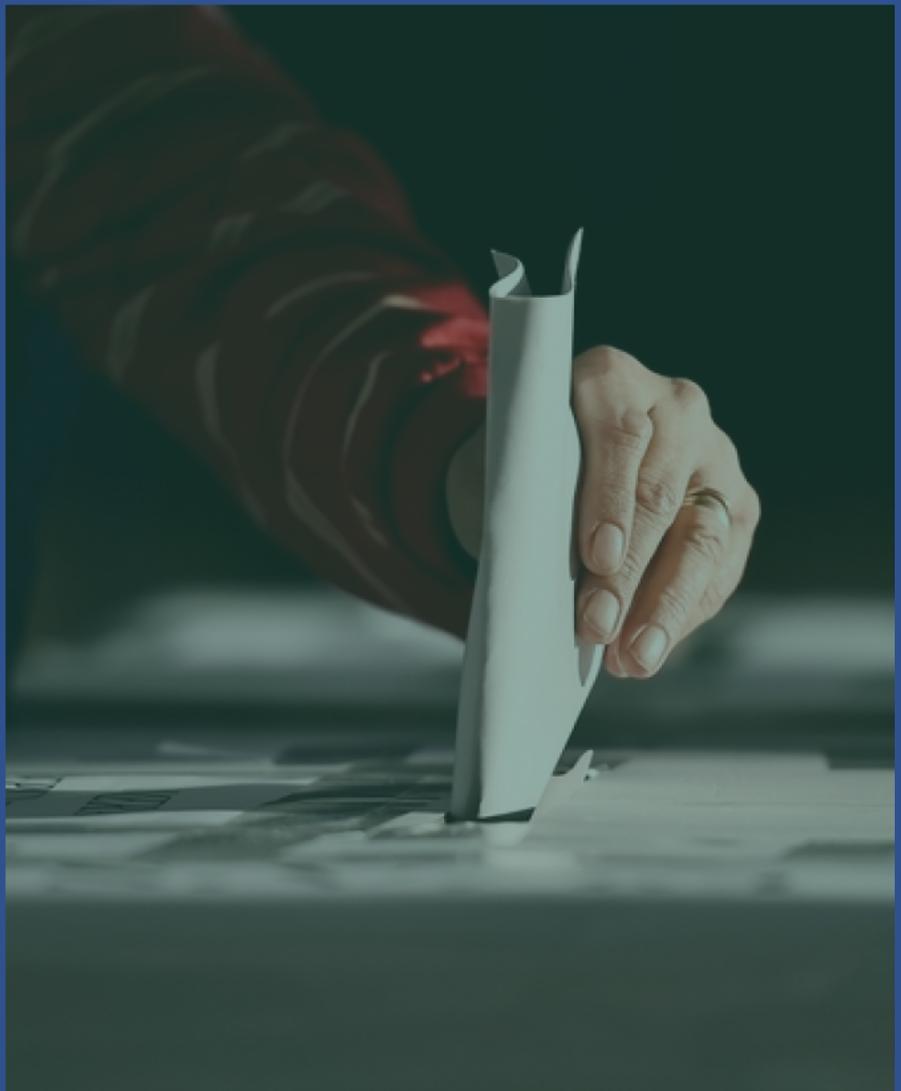
De no conciliar, las partes podrán iniciar un juicio ante los **Tribunales Laborales**, con un **nuevo procedimiento** regido por **principios** de oralidad, inmediación, continuidad, concentración y publicidad.

- ▶ La **fase escrita** inicia con la presentación y contestación de la demanda, presentando constancia de no conciliación y pruebas; se admiten reconvención y réplicas.
- ▶ La **fase oral** consta de:
  - ✓ **Audiencia preliminar.** Se depura el procedimiento, se establecen hechos no controvertidos, se admiten o desechan pruebas y se cita a audiencia de juicio.
  - ✓ **Audiencia de juicio.** Se desahogan pruebas, se formulan alegatos y se emite sentencia.

**DEMOCRACIA SINDICAL**

# ELECCIÓN DE DIRECTIVAS SINDICALES

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.
- Se deberá garantizar la **representación proporcional** por razón de género.
- Para el caso del **Apartado B**, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje podrá verificar en cualquier momento el procedimiento de elección.

# CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD

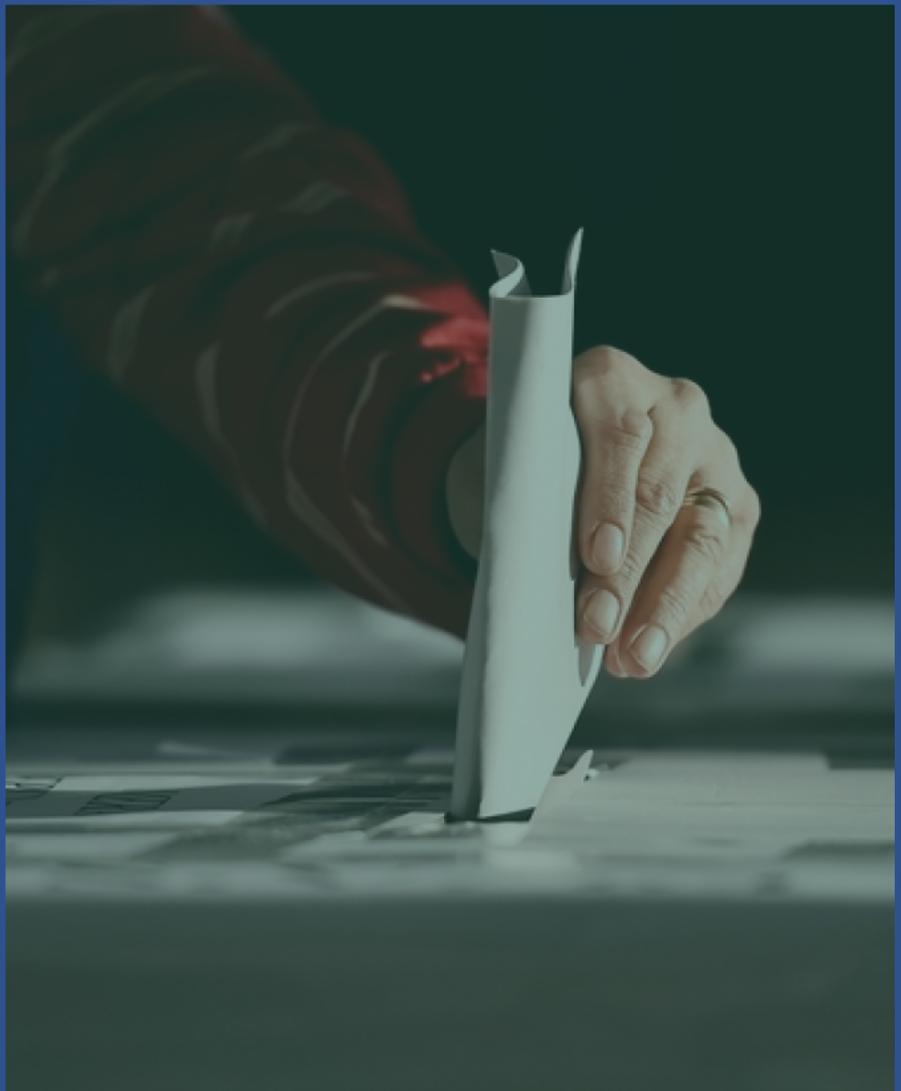
Art. 390 Bis, LFT



- Documento expedido por el CFCRL que acredita que un sindicato cuenta con la representación de al menos el **treinta por ciento** de los trabajadores.
- El sindicato que pretenda **emplazar a huelga para firma de un contrato colectivo inicial** deberá contar con esta Constancia.
- En caso de que se presente **más de una solicitud de Constancia**, el CFCRL organizará una consulta a los trabajadores para determinar qué sindicato cuenta con el respaldo de la mayoría.
- La Constancia tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que sea expedida.

# APROBACIÓN DE ACUERDOS NEGOCIADOS

Arts. 390 Ter y 400 Bis, LFT



- Los trabajadores **deberán aprobar** mediante voto personal, libre, directo y secreto los acuerdos negociados por su sindicato sobre el contenido del contrato colectivo o del convenio de revisión integral (cada dos años).
- La 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.

# LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS

Conforme al artículo **Décimo Primero Transitorio**, los sindicatos deberán legitimar sus contratos colectivos de trabajo antes del 2º 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.

[legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx](https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx)



🏠 > Sistema de Registro de eventos para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo

Ingresar usuario



Usuario:

Contraseña:

Registrarse

Entrar

## 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.

**CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**



1. Será un **organismo público descentralizado**, sectorizado a la STPS, con **personalidad jurídica y patrimonio propios**;



2. Estará a cargo de la **función conciliatoria** de jurisdicción federal, así como del **registro nacional** de de sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo;



3. Verificará **procesos de democracia sindical** y emitirá la “**Constancia de Representatividad**” para la celebración de un contrato colectivo inicial.



4. Su **Titular** será designado por el **Senado de la República**, a partir de una terna que remita el Presidente de la República.



5. Tendrá **representaciones** en todo el territorio nacional y absorberá las **funciones de conciliación** -individual y colectiva- que hoy está a cargo de las 66 Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje, así como de la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la STPS.



6. Llevará el **registro y actualización** de todos los sindicatos del ámbito local y federal que, a nivel nacional, llevan hoy 58 JLCA y la Dirección General de Registro de Asociaciones de la STPS. También se hará cargo del **depósito** de todos los CCT (locales y federales) y de sus convenios de revisión.

# CONCLUSIONES

# TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE JUSTICIA LABORAL

## SISTEMA ANTERIOR

- 1 CONCILIACIÓN OPTATIVA.** Las partes podían iniciar un juicio laboral sin buscar antes un arreglo amistoso.  
*= Saturación y rezago en la impartición de justicia.*
- 2 JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** Los conflictos individuales y colectivos eran resueltos por autoridades dependientes del Poder Ejecutivo.  
*= Control y parcialidad en la impartición de justicia.*
- 3 PROCEDIMIENTOS LENTOS E INEFICIENTES.** Los juicios eran escritos y opacos, con procesos burocráticos y recursos para retrasar la solución del conflicto.  
*= Los juicios podían tardar varios años en resolverse.*
- 4 REGISTRO LABORAL SUBORDINADO.** El gobierno en turno decidía discrecionalmente sobre el registro de sindicatos y contratos colectivos.  
*= Corporativismo e injerencia en la vida de los sindicatos.*

## NUEVO SISTEMA

- 1 CONCILIACIÓN OBLIGATORIA.** Antes de demandar, las partes deberán buscar un acuerdo amistoso con el apoyo de conciliadores profesionales.  
*= Soluciones inmediatas, sin procesos largos y costosos.*
- 2 TRIBUNALES LABORALES.** Los conflictos individuales y colectivos serán resueltos por jueces especializados adscritos al Poder Judicial.  
*= Justicia independiente, autónoma e imparcial.*
- 3 PROCEDIMIENTOS ÁGILES Y MODERNOS.** Los juicios serán orales, en presencia de juez, con mecanismos tecnológicos que permitan mayor agilidad procesal.  
*= Los juicios se resolverán en máximo 6 meses.*
- 4 REGISTRO LABORAL AUTÓNOMO.** Un organismo público independiente administrará todos los procedimientos registrales a nivel nacional.  
*= Transparencia, imparcialidad y certeza jurídica.*

# LIBERTAD, DEMOCRACIA Y TRANSPARENCIA SINDICAL

## SISTEMA ANTERIOR

**1 DIRECTIVAS A MODO.** La elección de las directivas sindicales se realizaba en procesos cerrados, a través de delegados y a mano alzada.

= *Liderazgos emanados de acuerdos cupulares.*

**2 CONTRATOS DE PROTECCIÓN.** Los contratos colectivos eran acordados entre el patrón y el sindicato de su preferencia, a espaldas de los trabajadores.

= *Simulación en la negociación colectiva.*

**3 HUELGAS POR EXTORSIÓN.** Sindicatos "fantasma" podían abusar del emplazamiento a huelga para extorsionar a los patrones.

= *Poca certeza jurídica y vulnerabilidad de las empresas.*

**4 OPACIDAD EN EL USO DE RECURSOS.** Los dirigentes podían disponer libremente del patrimonio sindical sin rendir cuentas claras a sus afiliados.

= *Corrupción y manejo indebido del patrimonio sindical.*

## NUEVO SISTEMA

**1 DIRECTIVAS DEMOCRÁTICAS.** La elección de directivas garantizará la participación de todos los trabajadores a través del voto personal, libre, directo y secreto.

= *Liderazgos emanados de consultas democráticas.*

**2 NEGOCIACIÓN COLECTIVA AUTÉNTICA.** Los contratos colectivos y sus revisiones deberán ser aprobados por la mayoría de los trabajadores antes de entrar en vigor.

= *Acuerdos conocidos y avalados por los trabajadores.*

**3 CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD.** Ningún sindicato podrá emplazar a huelga sin demostrar que cuenta con apoyo de al menos el 30% de los trabajadores.

= *Acción sindical respaldada por mayorías objetivas.*

**4 RENDICIÓN DE CUENTAS.** Los sindicatos deberán informar por escrito a sus afiliados sobre la administración del patrimonio sindical.

= *Transparencia sobre el destino de las cuotas sindicales.*



**Conciliación obligatoria.** Antes de demandar, las partes deberán buscar un acuerdo amistoso con el acompañamiento de conciliadores profesionales gratuitos, de manera directa y sin intermediarios. Esto permitirá que muchos casos concluyan a través del diálogo de manera inmediata, sin necesidad de iniciar un juicio, y desahogará la carga de trabajo de los tribunales.



**Justicia ágil, expedita y moderna.** Desaparecen las JCA y se crean tribunales laborales dependientes del Poder Judicial, regidos por procesos nuevos, mucho más ágiles, orales, en presencia de juez, con tecnología e infraestructura moderna. Se reducirá el tiempo de resolución de los juicios laborales de varios años a pocos meses.



**Democracia sindical.** La participación de los trabajadores en las decisiones de su organización legítima y fortalece a sus representantes en la negociación colectiva o la huelga; asimismo, favorece un diálogo permanente entre los sectores y los involucra en la búsqueda conjunta de mejores acuerdos.

Dirigentes representativos lograrán contratos que respondan a los intereses y necesidades de los trabajadores, dentro de las realidades de cada empresa, elevando las condiciones de trabajo sin afectar la productividad.



**Negociación colectiva auténtica.** Ningún sindicato podrá exigir la firma de un contrato colectivo ni emplazar a huelga sin tener el respaldo de al menos el 30% de los trabajadores. Se garantiza certeza jurídica y estabilidad a las empresas ya que previene la extorsión por sindicatos y líderes ilegítimos.

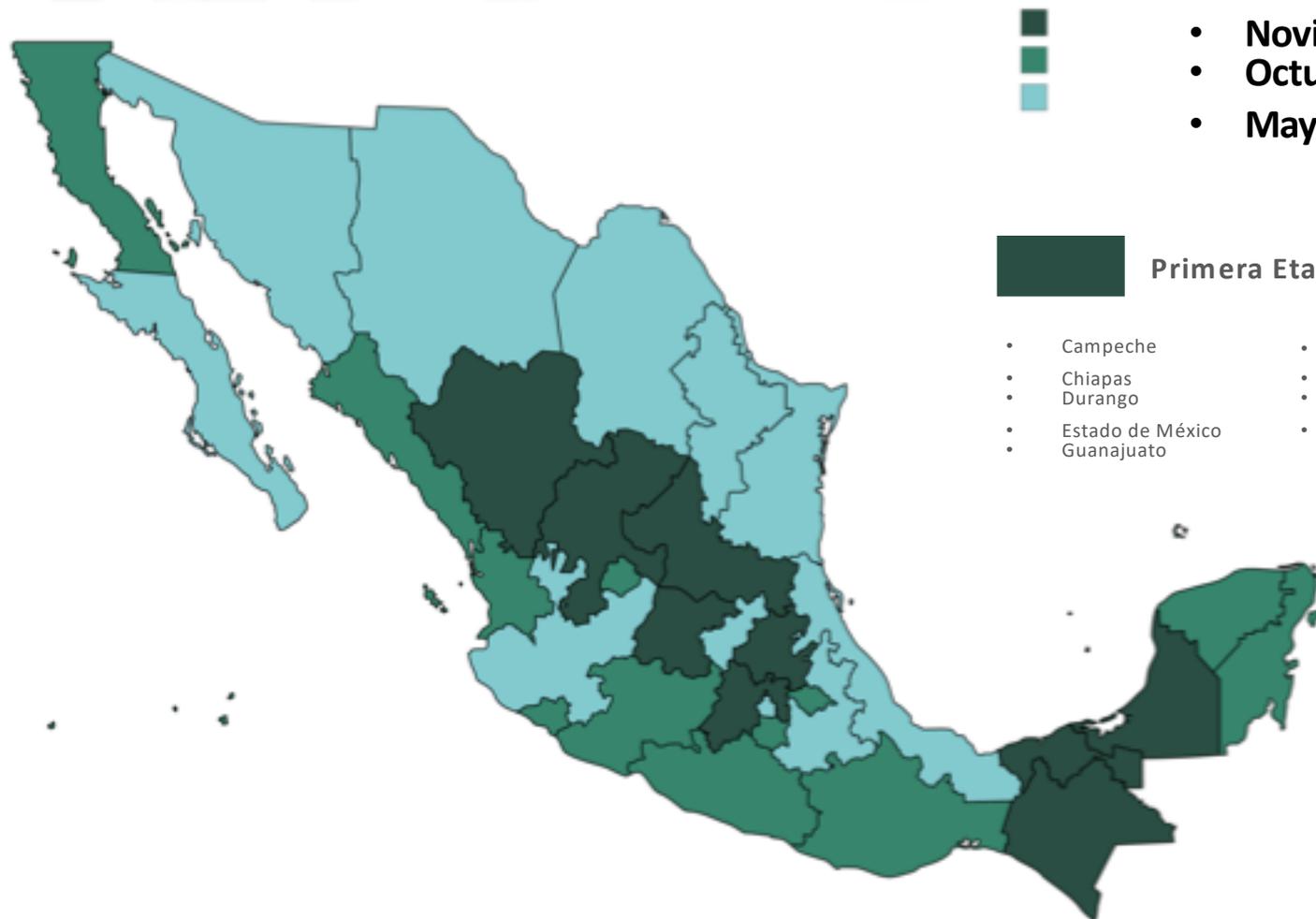


**Registro laboral autónomo.** El registro de sindicatos y el depósito de contratos colectivos a nivel nacional se realizará ante una autoridad registral con autonomía técnica, operativa y de gestión, que garantizará que los trámites registrales sean procesos administrativos sencillos y no herramientas de control, premio o castigo.

Asimismo, verificará que los sindicatos cumplan con los principios de libertad y democracia sindical en sus procedimientos.

**AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN  
DE LA REFORMA LABORAL**

# PLAN DE IMPLEMENTACIÓN: TRES ETAPAS



- **Noviembre 2020** 9 Estados
- **Octubre 2021** +12 Estados
- **Mayo 2022** +11 Estados



## Primera Etapa, 2020

- Campeche
- Chiapas
- Durango
- Estado de México
- Guanajuato
- Hidalgo
- San Luis Potosí
- Tabasco
- Zacatecas



## Segunda Etapa, 2021

- Aguascalientes
- Baja California
- Colima
- Guerrero
- Michoacán
- Morelos
- Nayarit
- Oaxaca
- Quintana Roo
- Sinaloa
- Tlaxcala
- Yucatán

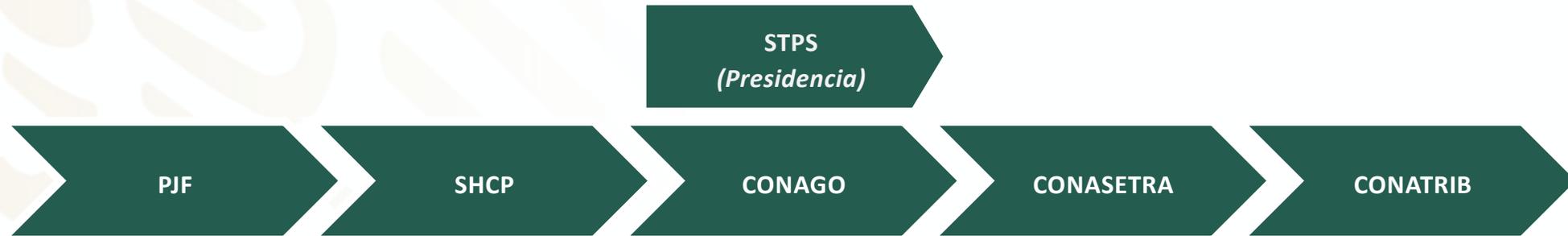


## Tercera Etapa, 2022

- Baja California Sur
- Ciudad de México
- Chihuahua
- Coahuila
- Jalisco
- Nuevo León
- Puebla
- Querétaro
- Sonora
- Tamaulipas
- Veracruz

# Principales avances en la implementación de la Reforma Laboral

- Instalación del **Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral**



- Aprobación de la **Estrategia Nacional para la Implementación de la Reforma Laboral**.
- Definición del **Plan de Implementación en Tres Etapas**.
- Instalación de **31 Grupos Interinstitucionales** para la implementación a nivel local.
- Publicación de la **Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**.

# Principales avances en la implementación de la Reforma Laboral



- Adecuación de **1,738** estatutos de sindicatos federales, de más de **2 mil** sindicatos activos (**85%**).
- Celebración de **337 consultas de legitimación** de **168 contratos colectivos**, donde **71 mil trabajadores** han emitido su voto de manera personal, libre, directa y secreta.
- Capacitación de más de **6 mil** funcionarios a través del **Plan de Formación y Selección en materia de Justicia Laboral**, a cargo del Poder Judicial de la Federación.
- Publicación del **Programa Nacional de Capacitación en Materia de Justicia Laboral**, y del **Manual de Conciliación** en materia individual.
- Publicación del **Protocolo modelo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral**.
- **Cooperación internacional** en materia de profesionalización, digitalización y desarrollo de plataformas tecnológicas con agencias y organismos internacionales:
  - *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*
  - *Departamento del Trabajo de Estados Unidos*
  - *Banco Interamericano de Desarrollo (BID)*
  - *Ministerio de Trabajo y Empleo de Canadá*

# Secretaría del Trabajo y Previsión Social



**TRABAJO**

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL