

PERSPECTIVAS DE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO

TOMÁS H. NATIVIDAD SÁNCHEZ*

1. INTRODUCCIÓN

México fue pionero de los derechos sociales que se elevaron a rango constitucional en 1917¹ y fue ejemplo de los mismos durante muchos años. Nos rigió un marco legal que se estructuró desde la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, previa la reforma constitucional de 1929 que federalizó la materia del Trabajo.²

Actualmente, tenemos una serie de cambios en materia de justicia laboral, tanto a nivel nacional e internacional, que nos presentan una reestructuración de instituciones, ello basado en la reforma a la Ley Federal del Trabajo fue publicada el 01 de mayo de 2019, entro en vigor el 02 de mayo del mismo año.³

* Licenciado en Derecho por la Escuela Libre de Derecho, Doctorante por la Universidad Panamericana. Ex director jurídico de Coparmex, consejero y vocero del sector empresarial en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Rector y maestro de Instituto de Posgrado en Derecho. Profesor de la Especialidad en Derecho Laboral del Posgrado en Derecho de la Universidad Panamericana y conferencista del tema en foros nacionales e internacionales.

¹ *vid.* Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917. Texto original, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf

² Secretaría de Gobernación, Decreto por el que 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, en *DOF*, 1 de mayo de 2019, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019

³ Entre los fenómenos nacionales que propician estos cambios se encuentran: Secretaría de Gobernación, Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 107

Esto supone uno de los cambios más trascendentes desde la Constitución de 1917, ya que implica un giro en el tema del Derecho Laboral y la Justicia Laboral dentro de México, que comprende tres líneas fundamentales:

1. Cambio de la justicia laboral del Poder Ejecutivo (Juntas de Conciliación y Arbitraje) al Poder Judicial (Tribunales Laborales).
2. Creación de un Organismo Descentralizado que regulará la conciliación laboral como instancia obligatoria y el control de los registros laborales, denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral “CFCRL” (Registro de Sindicatos Federales, Estatales, Municipales, de cualquier ámbito o radio de acción).
3. La reglamentación de la representación de los trabajadores en la firma de los CCT, la certeza en la firma, registro y depósito de los CCT, elección de dirigentes Sindicales, mediante el voto de los trabajadores personal, libre y secreto. Y en algunos supuestos por el voto directo que va más allá de la reforma constitucional y de los otros dos cuerpos legales citados.

2. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE TIENEN UNA INFERENCIA EN LA REFORMA LABORAL

2.1. Convenio de 1998 de la OIT

Fue ratificado por el Senado de la Republica en México el 20 de septiembre de 2018.

- a) Pluralidad de la contratación colectiva en los centros de trabajo y fuero sindical de los trabajadores.

y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en *DOF*, 24 de febrero de 2017, bajo el gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 Los de naturaleza internacional son: Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Senado de la Republica el 20 del mes de septiembre de 2018 y entra en vigor el 21 de septiembre de 2019. Anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá USMCA o T-MEC que fue aprobado por el Senado de la Republica el 19 de junio de 2019.

- b) Prohibición de todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
- c) Derecho a la sindicación.
- d) Adoptar medidas para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

2.2. Anexo 23 A del USMCA (T-MEC)

Negociado por México con USA, contempla todos los cambios derivados de la reforma constitucional y compromete a México a formular la reforma laboral con base en todos los puntos que se establecen en el Anexo, sobre todo en la representatividad de los trabajadores en donde se requiere el voto personal, libre y secreto en todos los supuestos: firma, revisión, terminación, titularidad y vigencia de los contratos colectivos de trabajo y la elección de dirigentes sindicales.

Busca garantizar la efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales en la legislación y, promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral.

2.3. Puntos importantes del anexo 23-A del T-MEC

- a) Proporcionar en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en la contratación colectiva o protección colectiva, y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección.
- b) Establecer (i) *una entidad independiente para la conciliación y el registro de acuerdos colectivos de negociación sindical* y (ii) *Tribunales de Trabajo independiente para la resolución de conflictos laborales*.
- c) Prever en sus leyes laborales, un *sistema eficaz para verificar que las elecciones de los líderes sindicales se llevan a cabo a través de voto personal, gratuito y secreto de los miembros del sindicato*.
- d) Prever en sus leyes laborales que *las disputas de representación sindical sean llevadas a cabo por los Tribunales de Trabajo a través de una votación secreta*, y no están sujetos a demoras.

- e) Adoptar legislación de conformidad con la Constitución de México, requiriendo: a) *la verificación por parte de la entidad que los acuerdos de negociación colectiva cumplen con los requisitos legales* y b) *para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo mayoritario, mediante el ejercicio de un voto personal, libre y secreto, de los trabajadores.*
6. Todos los acuerdos de negociación colectiva existentes deberán incluir un requisito de apoyo mayoritario, mediante el ejercicio del voto personal, libre y secreto de Trabajadores cubiertos por dichos convenios colectivos; todos los CCT existentes *se revisarán al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigencia de la legislación.*
7. Disponer en sus leyes laborales que un CCT negociado por el sindicato y los documentos o estatutos que rigen al sindicato se encuentran disponibles de forma fácilmente accesible para todos los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, proporcionar un sitio web centralizado que permita acceso público a todos los contratos colectivos vigentes.
8. Los Estados Unidos, Canadá y México esperan que México adopte la legislación antes del 1 de enero de 2019. *Se entiende además que la entrada en vigor del acuerdo puede demorarse hasta que dicha legislación entre en vigencia.*

3. REFORMA LABORAL EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL, LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La transición de las Juntas de conciliación y arbitraje a Tribunales laborales tiene dos implicaciones importantes:

- a) La transición de la función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (dependientes del Poder Ejecutivo), a Tribunales laborales (dependientes del Poder Judicial de la Federación y de las entidades federativas).
- b) Creación de un Organismo Público Descentralizado, que atenderá la conciliación y el registro laboral denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, (CFCRL).

3.1. Funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)

- a) Función conciliatoria;
- b) Función registral de asociaciones y organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo;
- c) Auxiliar en la verificación de la mayoría de trabajadores a través del voto personal, libre y secreto para la elección de directivas sindicales y el respaldo a los contratos colectivos de trabajo;
- d) Emisión de “Constancia de Representatividad”.

3.2. Cambios entorno al voto personal, libre y secreto de los trabajadores

El voto personal, libre, y secreto de los trabajadores, será obligatorio en los casos siguientes:

- a) Elección de dirigentes sindicales.
- b) Obtención de “Constancia de Representatividad”.
- c) Conflictos intersindicales (recuento).
- d) Aprobación del contenido de contratos colectivos de trabajo y convenios de revisión.

Elección de Directivas Sindicales Art. 371 y 371 Bis LFT Art. 69 LFTSE		
La elección de directivas sindicales se realizará mediante voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados. Esta obligación incluye a los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado (Art. 123 Apartado B).	El CFCRL podrá verificar el procedimiento de elección a solicitud de la directiva sindical o de por lo menos el treinta por ciento de los afiliados al sindicato.	En caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada por el sindicato, el CFCRL podrá organizar un recuento para consultar a los trabajadores el sentido de su decisión.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Ley Federal del Trabajo.

Constancia de Representatividad Art. 390 Bis LFT		
Documento expedido por el CFCRL que acredita que el sindicato cuenta con la representación de al menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato.	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.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Ley Federal del Trabajo.

4. REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO LABORAL DE REGISTRO SINDICAL

4.1. Constancia de representatividad

Cuando un sindicato solicita la celebración del CCT ante el CFCRL, presentando, lista con el 30% mínimo de los trabajadores, con nombre, CURP, fecha de contratación y firma.

El CFCRL publicará el aviso de solicitud de Constancia en los tres días siguientes. Si hay otro sindicato, presentará al CFCRL el listado de 30% de trabajadores en los diez días siguientes. Cuando sólo se presente la solicitud un sindicato, se le otorga la Constancia de Representatividad, siempre y cuando compruebe el apoyo de al menos 30% de los trabajadores, Si se comprueba el apoyo del 30%. El CFCRL otorga la Constancia

Con dos o más sindicatos. El CFCRL integra el padrón en diez días, para validar el respaldo del 30%, mediante voto personal, libre, directo y secreto.

El CFCRL emite la convocatoria (en un término de 10 a 15 días), se publica en su sitio web y en el centro de trabajo, después, se lleva a cabo la votación personal, libre, directa y secreta, en la hora, lugar y fecha señalada.

El CFCRL practica el escrutinio público y cómputo de los votos, anuncia los resultados y otorga la Constancia.

Además de ello, el artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo, se establece el requisito del voto personal, libre y secreto de los trabajadores 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.

5. RÉGIMEN TRANSITORIO

<p>Primero. Vigencia. El Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el DOF.</p>	<p>Entro en vigor el 2 de mayo de 2019:</p>
<p>Segundo. Plazo para expedir Ley Orgánica del Centro Federal. Dentro de los 180 siguientes a que entre en vigor el Decreto. El Congreso de la Unión expedirá la Ley Orgánica del CFCRL.</p>	<p>Que contados a partir del 2 de mayo vencerán el 29 de octubre de 2019.</p>
<p>Tercero. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Registral. El CFCRL iniciará sus funciones en materia de registro de asociaciones sindicales y CCT en un plazo no mayor de dos años. Al día siguiente de que se suspendan el servicio de registro de la STPS y de las JC y A, iniciara operaciones el CFCRL. Hasta que el CFCRL no inicie funciones las JC y A y la STPS, continuaran con las funciones registrales.</p>	<p>Que vencerá el 2 de mayo de 2021.</p>

<p>Cuarto. Traslado de Expedientes de Registro.</p>	<p>Con una anticipación mínima de seis meses al inicio de las funciones del CFCRL la STPS y las JC y A deberán remitir al CFCRL una relación completa de todos los expedientes con soporte electrónico de cada registro o expediente. El traslado físico de los expedientes federales y locales deberá concluir en un plazo no mayor a un año posterior al inicio de las funciones registrales de dicho CFCRL</p>
<p>Quinto. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales. Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años. Los Centro de Conciliación locales deberán entrar en operación en cada entidad federativa, en la misma fecha en que lo hagan los Tribunales Locales</p>	<p>Plazo máximo de tres años iniciarán actividades, (el 2 de mayo de 2022).</p>
<p>Sexto. Plazo para el inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Federal y Tribunales Federales Laborales. Dentro del plazo máximo de cuatro años.</p>	<p>Plazo máximo de cuatro años, (el 2 de mayo de 2023).</p>
<p>Séptimo. Asuntos en Trámite:</p>	<p>Los procedimientos en trámite ante la STPS y las JCyA Federales y Locales, serán concluidos por éstas de conformidad con las <i>disposiciones vigentes al momento de su inicio</i>.</p>
<p>Octavo. Asuntos iniciados con posterioridad al Decreto</p>	<p>La STPS y las JCyA federales y Locales continuarán conociendo de los procedimientos individuales, colectivos y registrales que se inicien con</p>

	posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, (2 de mayo de 2019) hasta en tanto entren en funciones los Tribunales federales y locales y los Centros de Conciliación.
<p>Noveno. Improcedencia de Acumulación de Procesos.</p> <p>Cuando un juicio se encuentre en trámite conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto y otro se sustancie conforme a las disposiciones de este Decreto, no procederá la acumulación de juicios.</p>	Cuando juicio se encuentre en trámite conforme a las disposiciones de la LFT anteriores al 2 de mayo de 2019, y otro que inicie conforme a las disposiciones, posteriores al 2 de mayo de 2019 <i>no procederá la acumulación.</i>
Décimo. Trámite de Procedimientos y Juicios.	Una vez que entren en operación los Centros de Conciliación y Tribunales, los procedimientos y los juicios se ventilarán ante ellos
<p>Décimo Primero. Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo.</p> <p>Los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto.</p> <p>Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.</p>	2 de mayo de 2023.
Si al término del plazo fijado en el primer párrafo de este artículo el CCT no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada. Éste se tendrá por terminado.	Si al término del plazo fijado, (4 años).

<p>Hasta en tanto no entre en funciones el CFCRL, la STPS establecerá el protocolo para efectuar la verificación de la consulta a que se refiere el presente artículo transitorio y dispondrá las medidas necesarias para su instrumentación dentro de un plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto.</p>	<p>2 de agosto de 2019.</p>
<p>Décimo Segundo. Previsiones para la aplicación de la Reforma.</p>	<p>El Congreso de la Unión y las Legislaturas de las entidades federativas deberán destinar los recursos necesarios para la implementación de la reforma.</p>
<p>Décimo Tercero. Implementación y Capacitación</p>	<p>Las Autoridades Conciliadoras y los Tribunales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas, deberán incorporar en sus programas de formación y capacitación, metodologías y contenidos para brindar atención y asesoría en materia de protección de derechos humanos a personas en situación de vulnerabilidad.</p>
<p>Décimo Cuarto. Primera Sesión de la Junta de Gobierno del Centro Federal</p>	<p>La STPS convocará a la primera sesión de dicho órgano dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha de designación de su titular.</p>
<p>Décimo Quinto. Concursos de Selección de Personal</p>	<p>Las convocatorias a concurso para la selección de personal del CFCRL, de los Centros de Conciliación Locales y de los Tribunales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas, serán de carácter abierto y garantizarán el derecho de participar en igualdad de oportunidades al personal de las JCyA</p>

<p>Décimo Sexto. Plan y Programa de Trabajo para la Conclusión de los asuntos en Trámite.</p> <p>Dentro de los ciento veinte días naturales siguientes a la aprobación del presente Decreto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje presentarán al Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, un plan de trabajo con su respectivo programa para la conclusión de los asuntos en trámite y la ejecución eficaz de los laudos así como para el cierre y conclusión de labores en forma paulatina y gradual de dichos órganos.</p> <p>Los planes y programas de trabajo deberán contener indicadores de resultados y desempeño por periodos semestrales. Corresponderá al Órgano Interno de Control de cada Junta de Conciliación y Arbitraje la medición de resultados e impacto a que se refiere el párrafo anterior.</p>	<p>Dentro de los ciento veinte días naturales siguientes al 2 de mayo de 2019 la JFC y A y JLC y A, presentarán al <i>Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral</i>, un plan de trabajo con su respectivo programa para la conclusión de los asuntos en trámite y la ejecución eficaz de los laudos, así como para el cierre y conclusión de labores en forma paulatina y gradual de dichos órganos.</p>
<p>Décimo Séptimo. Coordinación interinstitucional para la implementación de la reforma:</p>	<p><i>Se crea el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.</i></p> <p>Deberá sesionar de manera ordinaria por lo menos tres veces al año.</p> <p>El Consejo se integrará por:</p> <p>I. Poder Ejecutivo Federal</p> <p>La persona Titular de la STPS; y</p> <p>La persona Titular de la SHCP.</p> <p>Las ausencias de éstos serán suplidas por los servidores públicos que ellos designen, con un nivel jerárquico inmediato inferior.</p>

	<p>II. Un representante del PJF que designe el presidente de la SCJN;</p> <p>III. Un representante de la CONAGO;</p> <p>Un representante de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia: y</p> <p>Un representante de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo.</p> <p>Tendrá las siguientes atribuciones</p> <p>I. Emitir los acuerdos, lineamientos. Normas. procedimientos y demás instrumentos normativos necesarios para el cumplimiento de su objeto, vinculatorios para sus integrantes:</p> <p>II. Elaborar las políticas, programas y mecanismos necesarios para instrumentar, a nivel federal y local, una estrategia nacional para la implementación del Sistema de Justicia Laboral, que contemple la programación de compromisos y etapas de desarrollo;</p> <p>III. Diseñar criterios para la implementación de las adecuaciones legales y normativas necesarias para cumplir con su objeto;</p> <p>Proponer a las instancias correspondientes los cambios organizacionales, la construcción y operación de la infraestructura que se requieran;</p> <p>Emitir los lineamientos para la evaluación y seguimiento de las acciones que se deriven de las políticas.</p> <p>Auxiliar en la elaboración de los programas de capacitación y difusión sobre el Sistema de Justicia Laboral dirigidos a jueces, procuradores del trabajo, defensores y asesores públicos. Conciliadores, peritos, abogados, servidores públicos involucrados.</p>
--	--

	<p>Representantes de trabajadores y empleadores. Instituciones educativas. Así como a la sociedad en general; Coadyuvar con el Congreso de la Unión. Las Legislaturas de las Entidades Federativas. en el seguimiento y evaluación de los recursos presupuestales ejercidos en la implementación y operación del Sistema de Justicia Laboral</p> <p>Elaborar los criterios para la suscripción de convenios de colaboración interinstitucional; así como los acuerdos de coordinación con los gobiernos de las Entidades Federativas y de cooperación internacional;</p> <p>Analizar los informes que le remita la Secretaría Técnica sobre los avances de sus actividades:</p> <p>Interpretar las disposiciones del presente artículo y su alcance jurídico. así como desahogar las consultas que se susciten con motivo de su aplicación, y Las demás que se requieran para el cumplimiento de su objeto.</p> <p>Dentro de los cuarenta y cinco días posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, (16 de junio 2019) la STPS emitirá los lineamientos de operación y la convocatoria para la primera sesión de este Consejo.</p>
<p>Décimo Octavo. Abatimiento del Rezago.</p>	<p>Para abatir el rezago de juicios tramitados ante las JC y A los organismos y entidades públicas deberán establecer instancias internas de conciliación.</p>
<p>Décimo Noveno. Disposiciones para la conclusión de conflictos de seguridad social</p>	<p>Para la conclusión de conflictos de seguridad social, los institutos de seguridad social deberán adoptar las disposiciones administrativas nece-</p>

	sarias para instaurar instancias internas para la autocomposición en los conflictos individuales de seguridad social.
Vigésimo. Protección de derechos de los Trabajadores	Los derechos laborales de los trabajadores de las instituciones que se vean involucradas en esta transición deberán ser respetados en su totalidad a través de acciones de carácter administrativo para garantizar que se protejan y conserven los derechos de seguridad social, de acuerdo con las leyes aplicables
Vigésimo Primero. Implementación de Tecnologías de la Información	Los Tribunales, así como los Centros de Conciliación deberán contar con los sistemas electrónicos para garantizar que los procedimientos a su cargo sean ágiles y efectivos y deberán crear las plataformas electrónicas que albergarán los buzones electrónicos y las aplicaciones digitales necesarias para operar la conectividad por medios electrónicos con las autoridades laborales
Vigésimo Segundo. Plazo para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 390 Bis y 390 Ter. Las organizaciones sindicales tendrán un plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para adecuar sus procedimientos de consulta a las normas establecidos en los artículos 390 Bis y 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo	Las organizaciones sindicales tendrán un plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, 2 de mayo de 2020, para adecuar sus procedimientos de consulta a las normas establecidos en los artículos 390 Bis y 390 Ter de la LFT.
Vigésimo Tercero. Adecuación de los estatutos sindicales. Las disposiciones previstas en el artículo 371 de la Ley Federal del Tra-	Las disposiciones previstas en el artículo 371 de la LFT Contenido de los Estatutos Sindicales) <i>para la elección de las directivas sindicales mediante el</i>

<p>bajo para la elección de las directivas sindicales mediante el voto personal libre, directo y secreto de los trabajadores, iniciarán su vigencia en un plazo de doscientos cuarenta días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto. Asimismo, dentro del mismo plazo las organizaciones sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones previstas en dicho artículo y demás aplicables de la citada Ley</p>	<p><i>voto personal libre, directo y secreto de los trabajadores</i>, iniciarán su vigencia en un plazo de doscientos cuarenta días (28 de diciembre 2019) a partir de la entrada en vigor del Decreto. Dentro del mismo plazo (28 de diciembre 2019) las organizaciones sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones previstas en dicho artículo y demás aplicables de la citada Ley.</p>
<p>Vigésimo Cuarto. Declaratoria de la Cámara de Senadores y de los Congresos Locales Los Tribunales del Poder Judicial de la Federación y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral entrarán en funciones en cada entidad federativa una vez que la Cámara de Senadores emita la declaratoria correspondiente. Los Tribunales Locales y los Centros de Conciliación locales entrarán en funciones una vez que las respectiva Legislatura Local haga la declaratoria correspondiente. Lo anterior deberá publicarse en los medios de difusión oficial correspondientes</p>	<p>Los Tribunales del PJJ y el CFCRL entrarán en funciones en cada entidad federativa una vez que la Cámara de Senadores emita la declaratoria correspondiente. Los Tribunales Locales y los Centros de Conciliación locales entrarán en funciones una vez que las respectiva Legislatura Local haga la declaratoria correspondiente. Deberá publicarse en los medios de difusión oficial correspondientes</p>
<p>Vigésimo Quinto. Personas trabajadoras del hogar La fracción IV del artículo 337 del presente Decreto en materia de trabajo del hogar iniciará su vigencia una vez que se aprueben y entren en vigor las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio de seguridad social, conforme a la reso-</p>	<p>Personas trabajadoras del hogar la fracción IV del artículo 337 (inscripción en el IMSS y pago de cuotas) del presente Decreto iniciará su vigencia una vez que se aprueben y entren en vigor las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio de seguridad social. Aquellos trabajadores del hogar que se encuentren inscritos ante el IMSS no les serán aplicable los artículos 338 y 339 de esta Ley.</p>

<p>lución del Amparo Directo 9/2018 (relacionado con el Amparo Directo 8/2018) emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Aquellos trabajadores del hogar que se encuentren inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social no les será aplicable los artículos 338 y 339 de esta Ley</p>	<p>Art. 338 enfermedades no de trabajo, pago de hasta un mes del salario; Art. 339 Muerte pago de gastos del sepelio.</p>
<p>Vigésimo Sexto. Plataforma en materia de seguridad social para consulta del Tribunal. La plataforma informática a que hace referencia el artículo 899-E será operada por las instituciones públicas de seguridad social correspondientes. Las bases de datos pertenecientes a cada institución estarán vinculadas entre si y deberán concentrarse en dicha plataforma para consulta inmediata del Tribunal que lo requiera. Las instituciones de seguridad social y los Poderes Judiciales federales y locales suscribirán los acuerdos de colaboración necesarios para la adecuada operación de la plataforma, así como para la protección de los datos personales que concentre. La información contenida en la plataforma deberá estar actualizada y debidamente registrada por cada institución de seguridad social. La plataforma deberá estar en operación en un plazo no mayor a dos años posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto por lo que las instituciones de seguridad social deberán tomar las medidas apropiadas para su instrumentación en el plazo requerido.</p>	<p>La plataforma informática Art. 899-E (peritos médicos) será operada por las instituciones públicas de seguridad social correspondientes. Las bases de datos pertenecientes a cada institución estarán vinculadas entre si y deberán concentrarse en dicha plataforma para consulta inmediata del Tribunal que lo requiera. Las instituciones de seguridad social y los Poderes Judiciales federales y locales suscribirán los acuerdos de colaboración necesarios para la adecuada operación de la plataforma, así como para la protección de los datos personales que concentre. La información contenida en la plataforma deberá estar actualizada y debidamente registrada por cada institución de seguridad social. La plataforma deberá estar en operación en un plazo no mayor a dos años (2 de mayo de 2021) posteriores a la entrada en vigor por lo que las instituciones de seguridad social deberán tomar las medidas apropiadas para su instrumentación en el plazo requerido.</p>

<p>Vigésimo Séptimo. Representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p>	<p>Representantes de los trabajadores y de los patrones ante las JC y A. En caso de ser necesaria la designación de algún representante de trabajadores o patrones ante las JC y A en tanto éstas continúan su operación, el titular de la STPS realizará las designaciones correspondientes para el periodo que resulte necesario para que las citadas instancias puedan concluir sus funciones. Asimismo, de incurrir los representantes trabajadores y patrones en algún tipo de responsabilidad, le serán aplicables las sanciones contenidas en la LFT</p>
<p>Vigésimo Octavo. Derogación explícita y tácita de preceptos incompatibles Se derogan las disposiciones legales. Administrativas y reglamentarias que se opongan a las contenidas en el presente Decreto.</p>	<p>Se derogan las disposiciones legales. Administrativas y reglamentarias que se opongan a las contenidas en el presente Decreto.</p>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Diario Oficial de la Federación.

6. CONCLUSIÓN

Por todo lo anterior es que las empresas del país, y todo el foro laboral, abogados, y sindicatos, ya viven nuevas reglas laborales y deben prepararse para enfrentarlas; las acciones más importantes para ello son las que se lleven a cabo en cada empresa u organización de acuerdo a su naturaleza, estructura y ramo de actividad a la que se dediquen, con las organizaciones sindicales que cuenten o directamente con los trabajadores, resaltando valores y principios del trabajo humano, de la dignidad y el buen trato, de la pertenencia y permanencia de la solución de los problemas humanos, culturales, educativos y familiares de los trabajadores.

México ya cambio, pero no esperemos el cambio, este es ya una realidad, la zona de confort que vivió el país en esta materia durante muchos años ya termino y las partes de la relación laboral, trabajadores, sindicatos y empleadores, debemos enfrentarlo ahora.