

PRINCIPALES ASPECTOS DE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO

CALIS/CILAS

Centro de Apoyo a la Libertad Sindical

Centro de Investigación Laboral y Acción Sindical 2023

La reforma laboral del 2019 implica un cambio en el modelo que norma las relaciones laborales en México y tiene la posibilidad, si no hay simulación y con la participación activa, consciente y libre de las y los trabajadores y del sindicalismo auténtico, independiente y democrático, de garantizar finalmente que se ejerzan y respeten los derechos humanos laborales básicos en el país. Los pilares sobre los que se cimentó la reforma de 2019 son:

1. *Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT)*

El que las y los trabajadores no son consultados sobre los términos y condiciones de los CCT que regulan sus propias condiciones de empleo, se ha convertido en uno de los medios por los cuales se niega el ejercicio de la libre negociación colectiva. En no pocos casos, las empresas firman contratos de protección sin el conocimiento de los

trabajadores directamente implicados, como tampoco se consultaba a las bases si había acuerdo a las modificaciones contractuales acordadas entre patronos y representaciones sindicales en su nombre. Lo anterior, por tanto, generaba el marco perfecto para hacer que la negociación colectiva no fuera tal, sino una forma por la cual falsos representantes sindicales regenteaban las condiciones de trabajo de las y los trabajadores. Ante esto la Reforma prevé que todos los CCT deben de ser explícitamente aprobados por las bases trabajadoras a través del ejercicio del voto libre, directo, personal y secreto, es decir, por urnas electorales, cuyos procesos serían observados por las autoridades estatales (pero también por observadores externos como lo son organizaciones supranacionales como la Organización Internacional del Trabajo y organizaciones sindicales contrapartes) adscritas a una de las nuevas instituciones a crearse: el Centro de Conciliación y Registro Laboral (tanto de nivel estatal como federal, según el caso). La Reforma establece el **2 de mayo del 2023** como fecha límite para que todos los sindicatos consulten y legitimen los contratos colectivos con los que cuentan, en caso de no hacerlo, estos serán invalidados Lo anterior está mandatado en el **artículo Décimo primero transitorio de la ley** (DOF, 2019).

2. Voto universal, libre directo y secreto de las direcciones sindicales

La simulación sindical se ha articulado también en la práctica en la cual, los patronos negocian y acuerdan con representaciones sindicales ilegítimas, es decir, que no fueron electas por lo que debería de ser su poder soberano

originario: la base trabajadora. Es decir, personas que los trabajadores no eligieron o incluso, en el peor de los casos, que ni siquiera conocen. La nueva legislación obliga a que todas estas direcciones fantasmas tengan que organizar procesos de votación en urnas electorales que legitimen sus funciones, de igual forma, bajo la observación de las autoridades. **Fracción IX del artículo 317** de la LFT (DOF, 2019).

3. Voto universal, directo, secreto y personal para la aprobación y firma de los Contratos Colectivos de Trabajo iniciales y productos de las negociaciones de las Revisiones Contractuales existentes

A la par de la legitimación de los CCT existentes, la Reforma también mandata que, a partir de su entrada en vigor, cada nuevo CCT tendrá que ser aprobado en urnas electorales, así como las modificaciones que éste sufra en cada periodo de revisión de acuerdo con los términos de los **artículos 390, 390bis y 390 Ter** de la LFT (DOF, 2019)

4. Adecuación de Estatutos sindicales

El corolario de las obligaciones de consulta democrática tanto de CCT como de direcciones sindicales es la obligada Reforma Estatutaria de todos los sindicatos, acorde a los **artículos 370 y 371 de la Ley**, de modo que se regulen e interioricen las nuevas disposiciones legales. De acuerdo al artículo vigésimo tercero transitorio de la Ley, las organizaciones tendrían doscientos cuarenta días (al día de hoy ya cumplidos) para adecuar sus estatutos de acuerdo a las nuevas disposiciones, en especial en lo referente a la

elección de las directivas sindicales (mediante el voto personal, libre y secreto), así como la integración de las mismas con proporcionalidad de género (**artículo 371, fracción IX bis**) y rendición de cuentas de la administración del patrimonio sindical, con instancias y procedimientos internos (**fracción XIII** del mismo artículo) (DOF, 2019). Para abril del 2020 este plazo se amplió con motivo de la pandemia.

5. Nuevas instituciones laborales

A la par de las nuevas medidas que las organizaciones sindicales y patronales están obligadas a realizar, la punta de la Reforma se cierra con un rediseño institucional de las instancias estatales encargadas de validar y dar seguimiento a las mismas, así como de llevar a cabo procesos conciliatorios y de impartición de justicia en materia laboral.

Este cambio se traduce en dos nuevos tipos de institución, tanto para el nivel federal como de cada entidad federativa: los Centros de Conciliación y Registro Laboral, por un lado, y los Tribunales de Justicia Laboral por el otro.

En el caso de los Centros, tanto el federal (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, CFCRL), como sus equivalentes estatales, se constituyen como organismos públicos descentralizados del gobierno, y sus principales funciones se delimitan, en la Reforma, como los encargados de: realizar funciones conciliatorias, registrar **todos** CCT , los reglamentos interiores de trabajo y a las organizaciones sindicales, de acuerdo a los artículos **590-A y 590-B de la ley** (DOF, 2019). Los Centros vendrían a sustituir las funciones hasta ahora desempeñadas por la Dirección de

Asociaciones y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales eventualmente desaparecerían conforme sus funciones sean absorbidas por los nuevos Centros. Es importante destacar que, en la figura de los Centros, desaparecen las funciones tripartitas hasta hoy presentes en las Juntas. Por lo que, más allá de las falsas e ilegítimas representaciones sindicales arriba expuestas, el resultado es que, inequívocamente, el Estado (y el gobierno en turno) es el primer y más importante responsable de la correcta aplicación del nuevo marco regulatorio.

Por su parte, los Tribunales de Justicia Laboral (**normados por el capítulo XII de la Ley**), forman parte del Poder Judicial (ya sea Federal o estatal), estarán a cargo de resolver controversias, tanto individuales como colectivas, que no hayan podido cerrarse en procesos conciliatorios o negociaciones no judiciales.

El 1º de mayo de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el decreto por el que se reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. Estas disposiciones permiten que las y los trabajadores accedan a mecanismos de acción colectiva y favorece la transparencia y rendición de cuentas. Asimismo, se fortalece la negociación colectiva lo que mina los Contratos de Protección Patronal, permitiendo una mayor representatividad y legitimidad de las direcciones sindicales y, por ende, mejores condiciones laborales. Se incorpora también una perspectiva de género.

1. Libertad Sindical

1. Reconoce principios laborales internacionales, como el derecho de pertenecer o no a un sindicato.
2. Otorga el derecho a los trabajadores de organizarse en diferentes tipos de sindicatos (gremiales, por empresa, de oficios varios, nacionales, por industria, entre otros).
3. Prohíbe cualquier interferencia patronal que atente contra el derecho de los trabajadores a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva.
4. Fortalece mecanismos de democracia, transparencia y rendición de cuentas de los sindicatos:
 - El procedimiento para la elección de las directivas sindicales deberá ser mediante voto personal, libre y secreto de los trabajadores, que incluye la proporcionalidad de género en los comités ejecutivos de los sindicatos.
 - Las directivas sindicales deberán rendir cuentas sobre el patrimonio del sindicato: inmuebles, donaciones y aportaciones de trabajadores y patrones.
 - El periodo de duración de las directivas de sindicatos no podrá ser indefinido o de una temporalidad que obstaculice la participación democrática de los afiliados, siendo la Asamblea una instancia facultada para decidir la duración y número de veces que se pueden reelegir las y los dirigentes sindicales.

2. Justicia Laboral

Esta Reforma procura hacer más expedito el sistema de impartición de justicia laboral, creando tribunales dependientes del Poder Judicial y favoreciendo la conciliación. Establece regulaciones para prevenir cualquier tipo de discriminación en el trabajo:

1. Desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para ser sustituidas por Tribunales Laborales, como órganos dependientes del Poder Judicial tanto en el ámbito federal como local.
2. Establece la etapa de conciliación, la cual no podrá exceder 45 días, como requisito prejudicial obligatorio para la solución de conflictos. Esta etapa ahora es obligatoria salvo en casos de discriminación laboral, del trabajo durante el embarazo, los beneficios de seguridad social, entre otros. Antes de la reforma, este proceso era optativo dentro del mismo juicio ya que éste daba inicio antes de que las partes hicieran un proceso de conciliación.
- Simplifica el procedimiento laboral para que sea más expedito. Al igual que en el nuevo sistema penal acusatorio, se establecen los principios de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad, entre otros.

III. Negociación colectiva.

1. El artículo 123 constitucional, al cual se le agregó el XXII Bis plantea que los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos, debe garantizar, entre otros, los

siguientes principios: a) representatividad de las organizaciones sindicales y, b) certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. La resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto (DOF, 24-02-2017).

2. La Reforma establece, en el artículo 386 Bis de la LFT, que el apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses.
3. La negociación colectiva es considerada como un instrumento fundamental para: la constitución de un actor sindical organizado y representativo, con capacidad de diálogo en político – sectorial de la empresa; establece reglas de participación; exige mecanismos democráticos, como rotación de líderes sindicales; respeto a los derechos sindicales y laborales, libertad de expresión y organización (Abramo, 1992:18).

3 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEBE REALIZARSE CON UNA REPRESENTACIÓN SINDICAL LEGÍTIMA ELEGIDA POR LAS Y LOS TRABAJADORES MEDIANTE VOTO LIBRE, PERSONAL, DIRECTO Y SECRETO.

LOS ACUERDOS CELEBRADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TAMBIÉN DEBEN SER RATIFICADOS POR LOS Y LAS TRABAJADORES MEDIANTE VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO

LOS CONFLICTOS ENTRE SINDICATOS DEBEN RESOLVERSE SIN LA INTERVENCIÓN PATRONAL Y A TRAVÉS DEL VOTO PERSONAL LIBRE DIRECTO Y SECRETO DE LAS Y LOS TRABAJADORES PARA ELEGIR AL SINDICATO DE SU PREFERENCIA.



4 LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS

A TRAVÉS DE ESTE NUEVO PROCEDIMIENTO, LOS SINDICATOS DEBEN DEMOSTRAR QUE SON LEGÍTIMOS, ELECTOS POR LAS Y LOS TRABAJADORES, Y QUE HAY TRANSPARENCIA EN LAS NEGOCIACIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES.

LOS CONTRATOS COLECTIVOS YA EXISTENTES, DEBEN PASAR POR UN PROCESO DE LEGITIMACIÓN, A TRAVÉS DE UNA CONSULTA EN LA QUE LAS Y LOS TRABAJADORES PARTICIPEN POR MEDIO DEL VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO.

SI EN LA VOTACIÓN GANA EL "SÍ", EL CONTRATO COLECTIVO ES LEGITIMADO (CONTINÚA VIGENTE).

SI LA VOTACIÓN MAYORITARIA SE INCLINA POR EL "NO", EL CONTRATO COLECTIVO TERMINA Y OTRO SINDICATO PUEDE SOLICITAR SER TITULAR DE UNO NUEVO (Y SE SALVAGUARDAN LOS DERECHOS)

PARA QUE ESTOS DERECHOS REALMENTE SIRVAN PARA MEJORAR TUS CONDICIONES DE TRABAJO, ES NECESARIO ORGANIZARNOS CON LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DE TRABAJO.

¿QUIERES SABER MAS?

¡CONTÁCTANOS!

4 PERSPECTIVA DE GÉNERO

ES OBLIGACIÓN PATRONAL LA IMPLEMENTACIÓN, JUNTO CON LAS Y LOS TRABAJADORES, DE UN PROTOCOLO PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO, Y ATENDER CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL.

SE INCORPORA LA PROPORCIONALIDAD Y SE ESTABLECEN PROTOCOLOS PARA ATENDER LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

SE BUSCA ERRADICAR EL TRABAJO FORZOSO INFANTIL.

LA INTEGRACIÓN DE LAS DIRECCIONES SINDICALES DEBE INCORPORAR UNA REPRESENTACIÓN PROPORCIONAL EN RAZÓN DE GÉNERO.



- Centro de Apoyo para la Libertad Sindical
- 55 4757 5913
- calis.nacional@gmail.com
- @CalisNacional
- 55 5207 4147

LO QUE DEBES SABER
ACERCA DE LA

REFORMA LABORAL Y LA LIBERTAD SINDICAL



El 1º de mayo de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

SU INSTRUMENTACIÓN PUEDE FAVORECER EL PROCESO DE ORGANIZACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES



PRINCIPALES ELEMENTOS

1 LIBERTAD SINDICAL:

LAS Y LOS TRABAJADORES TENEMOS DERECHO A ELEGIR PERTENECER O NO A UN SINDICATO. FORTALECE MECANISMOS DE DEMOCRACIA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LOS SINDICATOS.

LA ELECCIÓN DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES DEBE HACERSE MEDIANTE VOTO DIRECTO, PERSONAL, LIBRE Y SECRETO

LAS DIRECTIVAS SINDICALES DEBEN RENDIR CUENTAS SOBRE EL PATRIMONIO SINDICAL.

EL PERIODO DE DURACIÓN DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES NO PUEDE SER INDEFINIDO NI OBSTACULIZAR LA PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA DE LAS Y LOS TRABAJADORES.

SE PROHÍBE CUALQUIER INTERFERENCIA PATRONAL QUE ATENTE CONTRA EL DERECHO A DECIDIR QUIÉN DEBE REPRESENTAR A LAS Y LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

2 JUSTICIA LABORAL:

LA REFORMA LABORAL DE 2019 PRETENDE HACER MÁS EXPEDITO EL SISTEMA DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL, CREANDO TRIBUNALES DEPENDIENTES DEL PODER JUDICIAL QUE BUSCAN FAVORECER LA CONCILIACIÓN.

LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SON SUSTITUIDAS POR TRIBUNALES LABORALES.

SE SIMPLIFICA EL PROCEDIMIENTO LABORAL PARA QUE SEA MÁS EXPEDITO, DONDE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, QUE ES OBLIGATORIA Y NO PODRÁ EXCEDER 45 DÍAS.