



STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Reforma Laboral

**Compatibilidad del predictamen con el Tratado
entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)**

LA REFORMA LABORAL SE ENCUADRA EN EL SIGUIENTE MARCO:

1. Reforma constitucional de febrero de 2017, que adopta diversos principios de negociación colectiva y libertad sindical, así como el nuevo modelo de justicia laboral.

a) Nueva Justicia Laboral: desaparecen las JCA y se crean Tribunales laborales.

b) Creación de un órgano autónomo para la conciliación y registro de contratos.

c) Voto personal, libre y secreto para la elección de dirigentes sindicales, la aprobación de contratos colectivos de trabajo y la resolución de conflictos de titularidad entre sindicatos.

2. Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por México en septiembre de 2018.

3. Capítulo 23 y Anexo 23-A del T-MEC en materia de libertad sindical y negociación colectiva, firmado por México, Estados Unidos y Canadá en noviembre de 2018.

CAPÍTULO Y ANEXO LABORAL (T-MEC)

- El **Capítulo 23 (capítulo laboral)** busca reafirmar los compromisos asumidos por los tres países en el marco de la *Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, garantizar la efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales en la legislación de cada Parte, y promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral.
- El **Anexo 23-A (anexo laboral)** sobre la representación de los trabajadores en la contratación colectiva, compromete a México a adoptar en su legislación una serie de medidas y principios relacionados con el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva, condicionando la entrada en vigor del Tratado a que dicha legislación exista y entre en vigor en el plazo límite del 1o de enero de 2019.

POSICIÓN DEL GOBIERNO DE MÉXICO

“Apoyamos lo que se acordó en el Tratado... y esto lo hemos expresado abiertamente al sector empresarial, al sector obrero, y lo hemos dado a conocer a los legisladores, que son independientes. Pero con mucha claridad hemos dado a conocer nuestra opinión de que debe aprobarse una Reforma Laboral apegada a los acuerdos que se establecieron en el Tratado. No queremos que se dé ningún motivo para reabrir las negociaciones, consideramos que esto no le conviene al país y que lo que se pactó es bueno para México y fue aceptado por Estados Unidos y Canadá”.

- Andrés Manuel López Obrador, Presidente de México

POSICIÓN DEL GOBIERNO DE ESTADOS UNIDOS

“A menos que [México apruebe una legislación acorde a los compromisos del T-MEC], ni siquiera podemos considerar [su ratificación]. Tenemos que ver que México apruebe la legislación, que ésta tiene los factores establecidos que asegurarán que se aplique y que demuestre algunos compromisos con sinceridad”.

- **Nancy Pelosi**, Presidenta de la Cámara de Representantes de EEUU

ASPECTOS PRINCIPALES DEL ANEXO LABORAL

- ❖ Derecho de los trabajadores a participar en la negociación colectiva y a organizar, formar y unirse al sindicato de su elección, sin injerencia de los patrones en las actividades sindicales.
- ❖ Creación de un órgano independiente encargado de la conciliación y el registro de los contratos colectivos.
- ❖ Elección de líderes sindicales mediante el voto personal, libre y secreto de trabajadores.
- ❖ Verificación por la autoridad de que la mayoría de los trabajadores apoya a sus dirigentes, así como el contenido de los contratos colectivos negociados y sus revisiones a través del voto personal, libre y secreto.
- ❖ Revisión dentro de los siguientes cuatro años de todos los contratos colectivos.
- ❖ Publicidad de los contratos colectivos y documentos relacionados, y creación de un sitio web centralizado que permita su consulta.

GARANTIZAR AUTÉNTICA REPRESENTATIVIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

T-MEC

2(e). Adoptar legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que requiera: -

(i) la verificación, por parte de la entidad independiente, que los contratos colectivos cumplen con los requisitos legales relativos al apoyo de los trabajadores con el fin de que puedan registrarlos y entren en vigor; y

(ii) para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto, de los trabajadores cubiertos por el contrato y la verificación efectiva por parte de la entidad independiente, a través de, según lo justifiquen las circunstancias, evidencia documental (física o electrónica), consultas directas con los trabajadores, o inspecciones “in-situ”, que:

(a) el lugar de trabajo está en operaciones,

(b) una copia del contrato colectivo se hizo fácilmente accesible a los trabajadores individuales antes de la votación, y

(c) la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato demostraron apoyo al contrato a través de un voto personal, libre y secreto.

REFORMA LABORAL

- **Artículo 390 Bis.** Se establece un procedimiento para garantizar que el sindicato que solicite negociar un contrato colectivo cuente con el respaldo de la mayoría de los trabajadores.
- **Artículo 390 Ter.** Se establece un procedimiento para garantizar que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido de los acuerdos negociados por su sindicato previo a que éste sea depositado y entre en vigor.

Constancia de Representatividad

Artículo 390 Bis

Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, la que le será expedida conforme al siguiente procedimiento:

Un sindicato solicita la celebración del CCT ante el Centro, presentando:

Lista con 30% mínimo de apoyo de los trabajadores, con nombre, CURP, fecha de contratación y firma.

El Centro publicará el aviso de solicitud de Constancia y ordena publicación en el centro de trabajo para posible adhesión de otros sindicatos
(3 días)

Con dos o más sindicatos:

Si hay otro sindicato, éste presentará al Centro el listado de 30% de trabajadores que respaldan

No es impedimento que los trabajadores aparezcan en dos o más listas.

(10 días)

Con un sindicato:

Si sólo presenta la solicitud un sindicato, se le otorga la Constancia de Representatividad, siempre y cuando compruebe el apoyo de al menos 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato

El Centro recabará información para verificar el apoyo del 30%. Si se comprueba, **otorga la Constancia.**

El Centro integra el padrón **(10 días)**, para validar el respaldo del 30% de trabajadores, mediante un recuento (voto personal, libre, directo y secreto)

El Centro emite la convocatoria (10-15 días) y se publica en su sitio web y en el centro de trabajo

Las partes acreditan a sus representantes

Se lleva a cabo la votación personal, libre, directa y secreta, en la hora, lugar y fecha señalada.

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

Aprobación por los trabajadores de lo negociado

Artículo 390 Ter.

Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, será indispensable que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre, directo y secreto. La consulta se llevará a cabo conforme al siguiente 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 sus estatutos, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

- 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.

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 Centro *(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 ante Centro

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;

REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS EXISTENTES

2(f). Adoptar legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que disponga que, en futuras revisiones salariales y de condiciones laborales, todos los contratos colectivos existentes incluirán un requisito de apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por dichos contratos colectivos. -

La legislación también dispondrá que todos los contratos colectivos existentes se revisarán al menos una vez durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la legislación. La legislación no implicará la terminación de ningún contrato colectivo existente como consecuencia de la expiración del término indicado en este párrafo, siempre que la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo demuestren apoyo a dicho contrato a través de un voto personal, libre y secreto.

Artículo 400 Bis.

Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda, el convenio de revisión acordado deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre, directo y secreto.

Se aplica el procedimiento del artículo 390 Ter

El Centro podrá **verificar** que el convenio de revisión se haya hecho del conocimiento de los trabajadores y que la consulta cumpla con los requisitos legales aplicables.

Décimo Primero Transitorio

Todos los contratos colectivos existentes deberán ser revisados al menos una vez durante los **cuatro años** posteriores a la entrada en vigor de la Ley.

La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Ter.

Si al término de los 4 años el CCT no cuenta con el apoyo de los trabajadores o no se realiza la consulta, éste se tendrá por terminado. Sólo se conservarán las prestaciones y condiciones de trabajo que beneficien a los trabajadores.

ESTABLECER SISTEMA DE VERIFICACIÓN DE LAS ELECCIONES DE LÍDERES SINDICALES

T-MEC

2(c). Disponer en sus leyes laborales, a través de legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales sean llevadas a cabo a través de un voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato.

REFORMA LABORAL

- **Artículo 358.** Se prevé la libertad de los trabajadores para afiliarse a un sindicato, federación o confederación, así como las características que deberán salvaguardarse en los procesos de elección de las directivas sindicales, incluyendo procedimientos de elección mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores.
- **Artículo 364 Bis.** Se refrendan los principios que deberán observarse en el registro de sindicatos, federaciones y confederaciones, y la actualización de las directivas sindicales, enfatizando que la voluntad de los trabajadores deberá imperar.
- **Artículo 371.** Se dispone la información que deberán contener los estatutos de los sindicatos, incluyendo normas que deberán observar para que la elección de dirigentes se realice en lugar neutral y seguro, mediante padrón confiable, garantizando la identificación de los votantes y el voto personal, libre, secreto y directo.
- **Artículo 371 Bis.** Se establece un sistema de verificación por la Autoridad Registral de los procesos de elección de directivas, señalando que podrá organizar la consulta a los trabajadores en caso de duda razonable sobre la veracidad de los documentos presentados.

GARANTIZAR LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

T-MEC

2(a). México deberá establecer en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y prohibir, en sus leyes laborales, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido.

REFORMA LABORAL

- **Artículo 133.** Se establece prohibición a los patrones de realizar actos u omisiones que atentes contra el derecho de los trabajadores a decidir quién los representará en la negociación colectiva, así como realizar actos tendientes a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.
- **Artículo 357.** Se establece salvaguarda a la libertad de asociación y protección contra actos de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración.
- **Artículo 358.** Se establece la garantía de que nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato.
- **Artículo 378.** Se establecen prohibiciones a los sindicatos de ejercer actos de violencia en contra de sus afiliados, del patrón o de terceros; de utilizar constancias o actas faltas o alteradas relativas a consultas que realicen; y de obstaculizar la participación de sus afiliados en procedimientos de elección de sus dirigentes.

ESTABLECER UN ÓRGANO INDEPENDIENTE PARA LA CONCILIACIÓN Y EL REGISTRO, ASÍ COMO TRIBUNALES LABORALES INDEPENDIENTES

T-MEC

2(b). Establecer y mantener órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos y el reconocimiento de los sindicatos, mediante legislación que establezca: -

(i) una entidad independiente para la conciliación y el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo, y

(ii) Tribunales Laborales independientes para la resolución de controversias laborales.

REFORMA LABORAL

- **Artículo 523.** Se dispone la creación de la nueva estructura institucional con competencia para la aplicación de las normas del trabajo (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Centros de Conciliación locales, Tribunales del Poder Judicial de la Federación y Tribunales de las entidades federativas).
- **Capítulo IX Bis (509-A y 590-B).** Crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y establece sus competencias.
- **Artículo 604.** Dispone que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas conocerán y resolverán los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones.

ESTABLECER MECANISMOS DE APELACIÓN A LAS DECISIONES DEL ÓRGANO INDEPENDIENTE, ASÍ COMO SANCIONES PARA SUS FUNCIONARIOS EN CASO DE DILACIÓN

T-MEC

La legislación dispondrá que la entidad independiente para la conciliación y el registro tenga la autoridad para imponer sanciones apropiadas contra quienes violen sus órdenes. La legislación también dispondrá que todas las decisiones de la entidad independiente estén sujetas a apelación ante tribunales independientes, y que los funcionarios de la entidad independiente que retrasen, obstruyan o influyan en el resultado de cualquier proceso de registro a favor o en contra de una parte involucrada, estarán sujetos a las sanciones conforme al Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y los Artículos 49, 52, 57, 58, 61, 62 y otras disposiciones aplicables de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

REFORMA LABORAL

- **Artículos 48 y 48 Bis.** Se especifican las “conductas infractoras” cometidas por servidores públicos, entre las que se ubican acciones para retrasar, obstruir o influir en el procedimiento de registros sindicales y de contratos colectivos.
- **Décimo Segundo Transitorio.** Los mecanismos de apelación de las decisiones de la entidad registral se explicitarán en la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, misma que deberá emitirse dentro de los 180 días siguientes a la entrada en vigor de la misma.
- Nada de lo dispuesto en el proyecto impide que las decisiones de la autoridad conciliadora y registral estén sujetas a **recurso de revisión o a juicio de amparo directo** ante Tribunales.

ESTABLECER MECANISMOS DEMOCRÁTICOS Y ÁGILES PARA DIRIMIR CONFLICTOS SOBRE REPRESENTACIÓN SINDICAL

T-MEC

2(d). Disponer en sus leyes laborales que los conflictos sobre representación sindical sean dirimidos por los Tribunales Laborales mediante voto secreto, y que no estén sujetos a demoras debido a impugnaciones u objeciones de procedimiento, incluyendo mediante el establecimiento de plazos y procedimientos claros, compatibles con las obligaciones de México conforme al Artículo 23.10.3(c) y el Artículo 23.10.10(c) (Concientización Pública y Garantías Procesales).

REFORMA LABORAL

- **Artículo 386 Bis.** Se reconoce la trascendencia del voto personal, libre y secreto de los trabajadores para garantizar la protección de la libertad de negociación colectiva y sus intereses legítimos.
- **Artículo 367.** Para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos, se establece que el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al artículo 390 Bis.
- **Artículo 389.** Se establece que la pérdida de mayoría declarada por los Tribunales después de consultar a los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto, produce la de la titularidad del contrato colectivo. Para tal efecto, se deberá de promover el procedimiento especial colectivo contemplado en el artículo 897 ante el Tribunal competente.
- **Artículo 390 Bis y 897-F.** Se establecen procedimientos con plazos claros para determinar la voluntad de los trabajadores sobre qué sindicato debe representarlos en la negociación colectiva (consultas para obtener “Constancia de Representatividad” y prueba del recuento).

ESTABLECER MECANISMOS DE TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS

T-MEC

2(g). Disponer en sus leyes laborales:

(i) que cada contrato colectivo negociado por un sindicato y los estatutos del sindicato sean puestos a disposición en una forma fácilmente accesible para todos los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, a través de la aplicación de la Ley General de Transparencia y Acceso a Información Pública, y -

(ii) el establecimiento de un sitio web centralizado que proporcione acceso público a todos los contratos colectivos vigentes y que sea operado por una entidad independiente que esté a cargo del registro de los contratos colectivos.

REFORMA LABORAL

- **Artículo 365 Bis.** Se establece que el CFCRL hará pública y subirá a su portal de internet el texto íntegro de los documentos del registro de los sindicatos, las tomas de nota, el estatuto, las actas de asambleas y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical.
- **Artículo 391.** Se señala que el CFCRL deberá expedir a quien lo solicite copia certificada del texto más reciente del contrato colectivo que haya sido registrado.
- **Artículo 391 Bis.** Se dispone que la Autoridad Registral hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante ella.