

PRINCIPALES REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 2019 Y EL ESBOZO DE UN NUEVO MODELO SINDICAL Y LABORAL

Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral

Febrero 2020

ANTECEDENTES

- 1) La reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) es parte de un proceso, no resultado de presiones o consignas externas, aunque ciertamente han influido las advertencias internacionales para acelerar el proceso de transformación.
- 2) La Reforma Laboral se ajustó únicamente a los cambios constitucionales de febrero 2017. Sin embargo, considera lo establecido en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo y los compromisos adquiridos por México en el marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá (T MEC).
- 3) Se trata de un nuevo modelo laboral y sindical; es una reforma de gran calado –tan importante o más que su creación en 1931-, que transforma prácticas y valores que sustentaban las relaciones del pasado: corporativas, controladoras, autoritarias, paternalistas y que generaron un sindicalismo subordinado al poder político, económico; patrimonialista y corrupto –con la complicidad de autoridades y empresarios; el derecho del trabajo tutela, no sustituye no concibe como menor de edad al trabajador.

CAMBIOS RELEVANTES DE 2012 A 2019

AÑO	CAMBIOS DESTACADOS
2012	Candados a la subcontratación; contratos de prueba; pago con tarjeta de débito; licencia por paternidad; pensiones por hijos fuera del matrimonio; modalidades de votación; contrataciones por temporada; derechos de trabajadores del campo; salarios vencidos hasta por 12 meses; trabajo digno e igualdad sustantiva.
2015	Prohibición trabajo de menores de 15 años; labores peligrosas.
2017	Reforma al artículo 123 constitucional, apartado A.
2018	Aprobación del Convenio 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva
2018	Anexo 23 del T-MEC
2019	Reforma a la Ley Federal del Trabajo

AGENDA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

- El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe realizarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. Debe garantizar, además, un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia (Artículo 3).
- Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil (Artículo 132).
- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades (Artículo 164).
- En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género (Artículo 371).

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL

- La libertad de asociación asegura el derecho a constituir libremente organizaciones sindicales, en congruencia con los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), protegidas de todo tipo de injerencias, garantizando su autonomía. Incluso, los trabajadores pueden organizarse en la forma que ellos decidan, más allá de los tipos de sindicatos que la Ley reconoce (Artículos 357 y 360). La libertad sindical permite que en una empresa puedan existir uno o más sindicatos, empero será el titular del Contrato Colectivo de Trabajo el que tenga la mayoría.
- Asimismo, la libertad sindical garantiza el derecho de cada persona a pertenecer o no a un sindicato; se elimina la cláusula de exclusión de los contratos colectivos. Ningún trabajador puede ser despedido por dejar de ser parte del sindicato, ni podrá condicionarse su empleo por no afiliarse o dejar de ser parte de éste (Artículos 391 y 395). En suma, **nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato** (Artículo 358).
- Los sindicatos tienen, además, **dos nuevas atribuciones**: establecer mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados; crear y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga (Artículo 374).

DEMOCRACIA SINDICAL

- La democracia sindical se refiere a los **procesos de decisión** de los afiliados a la organización. La reforma laboral **devuelve a las y los trabajadores la capacidad de decidir** sobre los asuntos fundamentales de la vida sindical a través del **voto libre, secreto, personal y directo**, tanto para **elegir dirigentes** como para **aceptar los términos de las negociaciones colectivas**.
- Un gran avance en materia de **democracia sindical** es el reconocimiento del **derecho de las y los trabajadores a elegir a sus dirigentes** a través del **voto personal, libre, directo y secreto**. Para ello, los estatutos sindicales deberán ser modificados en un término de 240 días hábiles para incluir el siguiente procedimiento de votación (Artículo 371, fracción IX y Vigésimo tercero transitorio):
- **La emisión de la convocatoria** con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, indicando: fecha, hora, lugar y requisitos solicitados de acuerdo con los estatutos de cada sindicato.
- **La publicación de la misma** en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo y en el local sindical, con 10 días de anticipación como mínimo.
- **Normar e integrar una instancia colegiada** que sea responsable de organizar y calificar la elección.

DEMOCRACIA SINDICAL

- Integrar, **publicar y dar a conocer**, al menos 3 días antes de la elección, el padrón actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar.
- Establecer un **procedimiento para asegurar la identificación de los afiliados**.
- La **documentación (actas), material y boletas** tendrán los siguientes datos: Entidad Federativa de la votación, centro de trabajo; cargo(s) del candidato(s); emblema y color de las planillas; nombre completo del candidato (s); validación de boletas con firma de integrantes de la Comisión Electoral.
- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) o la Inspección Federal del Trabajo podrán realizar la **verificación de las elecciones de los directivos sindicales**, a solicitud del Comité Ejecutivo del sindicato, o de por lo menos el **treinta por ciento** de sus afiliados.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA AUTÉNTICA

- La Reforma Laboral también introduce el requisito de conocimiento y apoyo mayoritario de las y los trabajadores sobre el contenido de los **contratos colectivos o convenios de revisión negociados previo a su depósito** mediante **consulta** a través del voto personal, libre, directo y secreto (Artículo 390 Ter). Este procedimiento se realiza por el sindicato conforme a lo siguiente:
- El sindicato **acuerda con el patrón** los términos del contrato colectivo o del convenio de revisión.
- El sindicato **da aviso al CFCRL**, con un mínimo de diez días de anticipación, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta el contenido del contrato colectivo o convenio de revisión negociado, **señalando la fecha, lugar y hora** en que se llevará a cabo la consulta.
- Se deberá **entregar a las y los trabajadores** un ejemplar del contrato o convenio negociado y firmado por las partes.
- El sindicato realizará la consulta, cumpliendo con los siguientes requisitos:
- Garantizará que el lugar sea **accesible**, procurando que la votación sea de forma libre, pacífica, ágil y segura.
- No permitirá **intervención del empleador** en el proceso.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA AUTÉNTICA

- **Publicará los resultados** en un lugar visible y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical.
- Resguardará las actas de votación **al menos cinco años** para efectos de verificación de la autoridad laboral y registral.
- Si la mayoría **aprueba** los términos del contrato o convenio, se realizará su registro ante el CFCRL.
- Si la mayoría **rechaza** los términos del contrato o convenio, el sindicato podrá **estallar la huelga o prorrogar el emplazamiento** para volver a negociar y, en su caso, someter el acuerdo a nueva consulta.
- La ley establece un **plazo máximo de un año** a partir del 1º de mayo de 2019 para realizar la **adecuación de sus estatutos** a los procedimientos de consulta para la obtención de Constancias de Representatividad y la aprobación de contratos o convenios negociados (**Vigésimo Segundo Transitorio**).

CONSULTAS Y CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD

- Además de las consultas a las y los trabajadores afiliados al sindicato sobre los acuerdos a las modificaciones de los contratos colectivos, se debe consultar también cuando va a demandarse por primera vez y es necesario contar con una constancia de representatividad, un documento que da certeza sobre la legitimidad del sindicato para negociar y celebrar contratos colectivos de trabajo (Artículo 390 Bis).
- La **Constancia de Representatividad** garantiza que no existan sindicatos que puedan negociar contratos colectivos sin que los trabajadores conozcan su contenido y estén de acuerdo con el mismo; de este modo se terminará con sindicatos fantasmas, huelgas por extorsión y contratos de protección.
- El **CFCRL** es la autoridad facultada para la **emisión** de la **Constancia de Representatividad** en la celebración de contratos colectivos iniciales. Este documento deberá acompañarse a toda **solicitud de depósito** de un contrato colectivo inicial ante el CFCRL, así como al **emplazamiento a huelga** cuando el patrón se niegue a negociar un contrato con el sindicato representativo.

CONSULTAS Y CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD

- Para la obtención de la **Constancia de Representatividad**, los sindicatos deberán presentar la siguiente información:
- Solicitud por escrito que contiene: Nombre y domicilio legal del solicitante; datos de identificación del patrón o del centro de trabajo, especificando la actividad a la que se dedica; domicilio para que se puedan realizar las notificaciones; listado de respaldo de por lo menos el **treinta por ciento** de las y los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, el cual deberá señalar lo siguientes datos: Nombre completo; CURP; fecha de contratación; firma autógrafa.
- El CFCRL **publicará el aviso de solicitud** en su sitio de internet y solicitará al patrón que lo coloque en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo para conocimiento de las y los trabajadores, así como de otros sindicatos que deseen adherirse a la solicitud.
- En caso de que **ningún otro sindicato** solicite la Constancia de Representatividad, el CFCRL resolverá sobre la procedencia de la solicitud y, en su caso, emitirá la constancia respectiva. Cuando **dos o más sindicatos** se adhieran a la solicitud, el CFCRL organizará un **recuento mediante voto personal, libre, directo y secreto** para determinar qué sindicato cuenta con el **respaldo mayoritario** de las y los trabajadores.

CONSULTAS Y CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD

- En caso de **emplazar a huelga por la firma de un contrato colectivo inicial**, el sindicato deberá acompañar, además de los documentos de ley, la **Constancia de Representatividad** con el fin de garantizar la certeza de que los trabajadores lo respaldan, misma que tendrá una vigencia de seis meses (Artículo 387).
- La **Consulta** también se realiza cuando se va a solicitar un **procedimiento especial colectivo de titularidad** para la administración del contrato colectivo de trabajo en virtud de contar con la representación de la mayoría de las y los trabajadores (Artículos 389; 897 y 897-A al 897-G).
- La Ley Federal del Trabajo da un **plazo máximo de un año**, a partir del 1 de mayo de 2019, para **adecuar sus procedimientos de consulta** a las normas establecidas en los artículos 390 bis (Constancias de Representatividad) y 390 Ter (Modificaciones a los contratos colectivos).
- Finalmente, **los contratos colectivos existentes** deberán **revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la Ley** (Artículo Transitorio Décimo Primero). Para ello, se ha emitido un **protocolo de consulta** a las y los trabajadores para **verificar**, por parte de la autoridad laboral, que conocen y están de acuerdo con su contenido.

JUSTICIA LABORAL CONCILIATORIA, JUSTA Y EXPEDITA

- La **justicia laboral** que contempla la reforma tiene **tres componentes**: la **conciliación** como prioridad ante los conflictos laborales (Artículos 684-A al 684-U); la **transformación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Tribunales del Poder Judicial** (Artículos 604, 605 y 610) y la creación de un **Centro Federal autónomo** (Artículos 590-A al 590-D) que inscriba los contratos colectivos y los reglamentos interiores; otorgue los registros sindicales a nivel nacional; valide las elecciones de las direcciones sindicales -y las tomas de nota correspondientes- y verifique las consultas.

JUSTICIA LABORAL CONCILIATORIA, JUSTA Y EXPEDITA

La Reforma Laboral establece la **obligación** de trabajadores y empleadores de asistir a una **audiencia de conciliación** antes de iniciar un juicio.

- El **CFCRL** será responsable de la conciliación de asuntos del **fuero federal**, mientras que los **Centros de Conciliación (en vez de Juntas de Conciliación y Arbitraje)**, en las entidades federativas, harán lo propio en asuntos del **fuero local** (Artículos 590-E, 590-F).

La conciliación tiene **diversos beneficios**, entre ellos:

- **Se evita el desgaste** en tiempo y dinero que puede generar un juicio laboral.
- Es un procedimiento **gratuito, imparcial y confidencial; ágil y rápido**, pues la Ley fija un **límite de 45 días** naturales para concluir la etapa de conciliación.
- **Estarán exceptuados** de acudir a la **conciliación prejudicial** en los siguientes supuestos (Artículo 685 Ter):
- **Disputas de titularidad** de contratos colectivos; por **discriminación**; por acoso u **hostigamiento sexual**; **violaciones a derechos laborales fundamentales**; el **reclamo de prestaciones de seguridad social**; impugnación de estatutos de los **sindicatos o su modificación**; designación de **beneficiarios por muerte**.

JUSTICIA LABORAL CONCILIATORIA, JUSTA Y EXPEDITA

Otra de las transformaciones profundas de la Reforma Laboral es la creación de **Tribunales laborales dependientes del Poder Judicial**, los cuales sustituyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Con ello, se garantiza que la impartición de justicia sea pronta y expedita, regida por los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia (Artículos 604, 605 y 610).

- Los principios que regirán el procedimiento laboral son (Artículos 685 y 873): **Inmediación. Concentración. Celeridad. Publicidad. Técnica oral.**
- Los procedimientos jurisdiccionales más importantes que prevé la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:
- **Procedimiento Ordinario (Artículo 870).**
- **Procedimiento Especial (Artículo 892).**
- **Procedimiento Especial Colectivo (Artículo 897).**
- **Conflictos Individuales de Seguridad Social (Artículo 899-A).**
- **Procedimiento de Huelga (Artículo 920).**
- **Procedimiento de Ejecución (Artículo 939).**

Transparencia y rendición de cuentas

Otro gran logro de la Reforma Laboral es la **obligación de las directivas sindicales de rendir cuentas a sus agremiados**, por lo menos cada seis meses, mediante una Asamblea en la cual se informará de forma completa y detallada la administración del patrimonio sindical, incluyendo el destino de las cuotas. Este informe deberá entregarse de forma **impresa a todos los agremiados, dejando constancia de su recepción**, y al CFCRL, a más tardar diez días posteriores a la realización de la Asamblea, aunque esta obligación con la autoridad también puede cumplirse **vía electrónica**.

- Las y los trabajadores podrán solicitar en todo momento información sobre el patrimonio del sindicato a la directiva o al CFCRL.
- En caso de que los trabajadores no reciban información por parte de la directiva o detecten irregularidades en la misma, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos, pudiendo derivar en **sanciones** si se comprueba la existencia de éstas. (Artículo 373).
- Asimismo, si un trabajador deja de formar parte de un sindicato, la Ley le **permite manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical** y, así, el patrón no podrá descontarla (Artículo 110).

PLAZOS QUE DEBES RECORDAR

180 días: Para que el Congreso de la Unión expida la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (Segundo Transitorio).

240 días: Para que sindicatos adecuen sus estatutos (Vigésimo Tercero Transitorio).

1 año: Para que sindicatos adecuen sus procedimientos de consulta (Vigésimo Segundo Transitorio).

2 años: Para que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral inicie funciones (Tercero Transitorio).

3 años: Para iniciar funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales, Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas (Quinto Transitorio).

4 años: Para iniciar funciones de la Autoridad Conciliadora Federal y Tribunales Federales. (Sexto Transitorio).