



# “Retos de la Función ante la Reforma de la Ley Federal del Trabajo”

**Febrero de 2020**

Los cambios a la ley federal de trabajo representan un gran reto para las organizaciones, los líderes de negocio deben plantearse las siguientes preguntas:

A

- ¿Cómo está la situación laboral dentro de mi empresa?

B

- ¿Cuál es el clima laboral que se está viviendo?

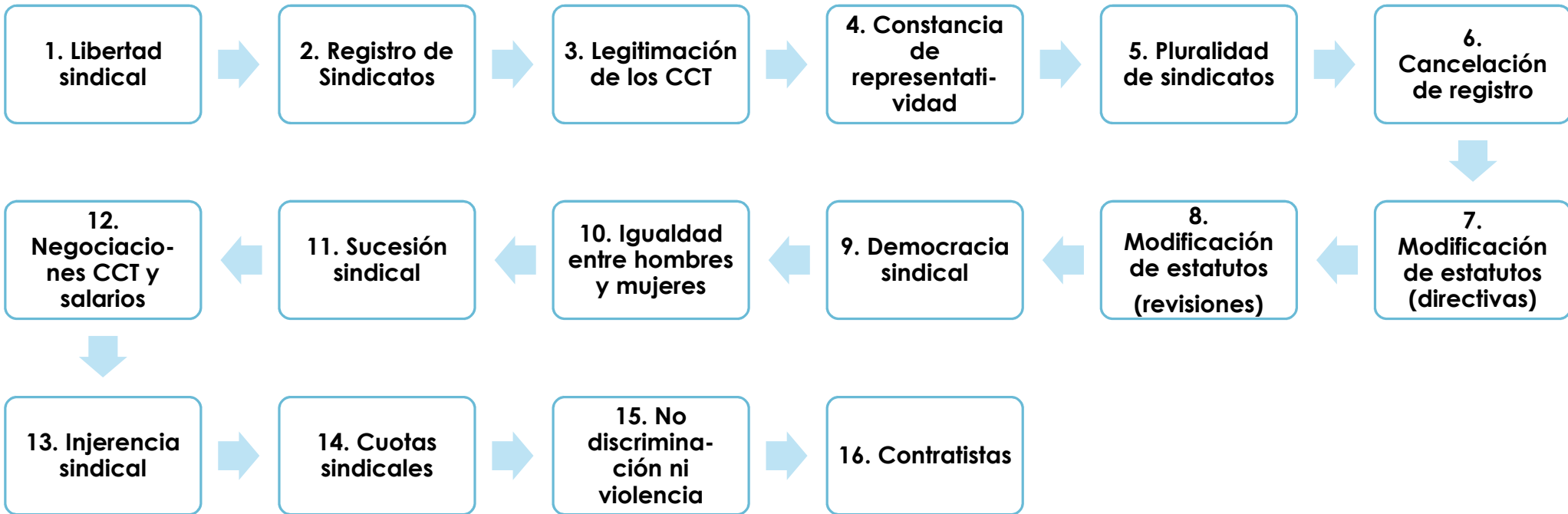
C

- ¿Cómo se atienden los reclamos laborales?



El gran reto: salvar todos los derechos de los trabajadores y gestionar las relaciones laborales con el mejor liderazgo para generar ambientes de trabajo en armonía, sin generar conflictos o minimizarlos.

# Temas de importancia en la Reforma Laboral



LFT: Art. 133 Fracc. IV

## 1. Libertad sindical

Derechos de los trabajadores sindicalizados están garantizados para:



- Formar parte o no de un sindicato.
- No ser separado del trabajo si deja de pertenecer a un sindicato.
- Se garantiza el voto personal, libre, directo y secreto para elegir a las dirigencias sindicales.



LFT: Art. 365

## 2. Registro de Sindicatos



Deben registrarse en el **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral** y dicho centro hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos.

LFT: Art. 390, 390 Bis y 390 Ter

### 3. Legitimación

La legitimación de los CCT existentes deberá revisarse:

- Por lo menos una vez dentro de los cuatro años a partir de la entrada en vigor de la ley reglamentaria (2019-2023).
- Deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación para su verificación.
- Deberán tener el respaldo de la mayoría de los trabajadores, mediante el voto personal, libre, directo y secreto.



#### **Reto:**

Cumplir con dicha obligación por parte de la representación sindical ya que de no cumplir con esta obligación la autoridad los archivaría quedando sin efectos dichos CCT, pero subsistiendo las condiciones de trabajo pactadas en él y el patrón deberá de dar cumplimiento a los derechos adquiridos por los trabajadores.



LFT: Art. 387

## 4. Constancia de representatividad

1

La demostración del apoyo de los trabajadores mediante el **voto personal, libre y secreto** constituye un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo.

2

Por lo que todo sindicato que solicite la celebración de un contrato colectivo o demande la titularidad, deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro.

3

Con el voto de al menos 30% de los trabajadores es como se obtiene dicha constancia con una vigencia de 6 meses a partir de su expedición.

4

Para efectos de evitar la mayor cantidad de sindicatos en la misma empresa, es conveniente contar con un porcentaje del 51% por lo menos para en su caso tener solo 2 sindicatos en la misma fuente de trabajo.



### Reto:

Para contar con solo una representación sindical es necesario tener por lo menos un 71% de la totalidad de los trabajadores sindicalizados; evitando el 30% indicado por la autoridad para obtener una constancia de representatividad.



LFT: Art. 388

## 5. Pluralidad de sindicatos por gremio

Existe la posibilidad de que representaciones sindicales con la misma profesión, oficio o especialidad pueda captar; así como, inducir a los trabajadores de una empresa (que tenga o no un CCT con determinado sindicato) a que se afilien a su sindicato y con ello obtengan la constancia de representatividad pudiendo demandar la firma de un CCT conforme al gremio al que pertenezcan los trabajadores.



LFT: Art. 369

## 6. Cancelación del registro sindical



Se considerará que un sindicato incumple con su objeto o finalidad cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo.

En consecuencia, esta conducta comprobada podrá servir de base para que se demande por la vía jurisdiccional la cancelación del registro sindical, independientemente de las responsabilidades que puedan derivarse por la comisión de dichas conductas delictivas.

LFT: Art. 371

## 7. Estatutos sindicales: modificación para directivas

- Por disposición expresa en la LFT, en su artículo 371, 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 240 días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto (Hasta el 26 diciembre 2019).
- Dentro del mismo plazo las organizaciones sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones previstas en dicho artículo como por ejemplo la igualdad entre hombres y mujeres y la proporcionalidad de genero.



LFT: Art. 371

## 8. Estatutos sindicales: modificación para revisiones

Las representaciones sindicales, tienen el plazo de 1 año (hasta el 30 abril 2020) para adecuar sus estatutos para el procedimiento de consulta tanto en CCT como en revisiones salariales, observando y cumpliendo las disposiciones impuestas por ley.



LFT: Art. 364 Bis

## 9. Democracia sindical

- Se establece que los procedimientos de elección de las directivas sindicales deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género.
- En este rubro, las modificaciones más relevantes es la prohibición de realizar votaciones a mano alzada.
- La Reforma también establece que la representación sindical no puede ser por tiempo indefinido y agrega reglas sobre la rendición de cuentas del patrimonio sindical de manera semestral (Art. 373).



### **Reto:**

Salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores, dando las facilidades administrativas por parte del patrón para que el sindicato pueda cumplir con el procedimiento de elección de las directivas sindicales.

LFT: Art. 371 Fracción IX Bis

## 10. Igualdad entre hombres y mujeres a nivel sindical

- Se reconoce la igualdad entre los hombres y las mujeres pudiendo estas formar parte de las dirigencias sindicales, por lo que se debe de establecer, la representación proporcional en razón de género dentro de los estatutos y procedimientos de designación de las directivas sindicales.





**STPS**  
SECRETARÍA  
DEL TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL

LFT: Art. 371 Fracción IX

## 11. Sucesión Sindical

La STPS vigilará que las elecciones de las directivas que realicen las representaciones sindicales lleven a cabo a través de voto libre y secreto y en cumplimiento a la Ley y a los estatutos presentados ante la autoridad correspondiente.

Es de suma importancia el que el patrón conceda todas las facilidades administrativas para efectos de que el sindicato pueda cumplir con dicha obligación por mandato de ley.

LFT: Art. 390 Ter

## 12. Negociaciones colectivas de CCT y de salario

Cada dos años, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto cumpliendo con el procedimiento establecido por la Ley.



Pasa lo mismo con las revisiones salariales que se haya realizado con el patrón, pero estas de forma anual.



En caso de que la mayoría de los trabajadores no acepte la revisión, el sindicato tendrá derecho de estallar la huelga, o prorrogar su estallamiento hasta llegar a un acuerdo satisfactorio para la mayoría de los trabajadores.



### **Reto:**

Por medio de la negociación, se beneficien los intereses colectivos de los trabajadores sin poner en riesgo la estabilidad económica del patrón por ser la generadora de empleos evitando el cierre por una situación de costabilidad de la fuente de trabajo.

LFT: Art. 357

### 13. Injerencia en los temas sindicales

Por disposición de la Ley:

- Las empresas no podrán influir a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura y provocar cualquier acto u omisión que atente contra el derecho del trabajador a decidir quién debe representarlos.
- **Se prohíbe realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato.**



LFT: Art. 110 Fracción VI

### 14. Cuotas sindicales

Se plantea la posibilidad de que:

- El trabajador manifieste por escrito su voluntad de que no se le aplique y descuenta la cuota sindical.
- El empleador no podrá descontarla y en caso de existir un descuento se enfrentará a una probable demanda de rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón por falta de probidad de éste último, además de las sanciones económicas que la STPS pudiera aplicar en caso de ser detectadas en una inspección el indebido descuento.



#### **Reto:**

Contar con una comunicación asertiva con la representación sindical buscando una armonía laboral entre las 3 partes (Empresa, Sindicato y Trabajadores) para que el sindicato concientice a sus agremiados en dicho tema y sin que se pueda tomar como una intromisión sindical por parte del patrón.

LFT: Art. 132 Fracción XXXI

## 15. Ambiente libre de discriminación y violencia

- La Ley impone:



El implementar en acuerdo con los trabajadores, un **protocolo** para prevenir la discriminación por género y atención de casos de violencia y acoso sexual, documento que es diverso al RIT y al CCT por ser de naturaleza jurídica diferente.



Así como erradicar el trabajo forzoso e infantil en las empresas.



### **Reto:**

Llegar a un acuerdo con los trabajadores y/o representación sindical generando el protocolo solicitado por la autoridad en donde se garanticen los derechos y las formas de atención para contar con un ambiente libre de discriminación y violencia.

## 16. Contratistas

Con la próxima reforma laboral se establece la obligación al contratista de:

- Inscribirse en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación.
- La STPS, establecerá los requisitos para el ingreso y permanencia en el Registro mencionado en un plazo de 6 meses y el registro deberá de quedar en 1 año a partir de la vigencia de la reforma.
- Se establece la obligación de la STPS, para realizar las inspecciones preventivas, ordinarias y extraordinarias, para verificar que la empresa contratista cumple con sus obligaciones labores y de seguridad social.
- El contratista deberá de obtener la constancia vigente de su inscripción ante el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación, en caso de no obtener dicho registro no podrán prestar sus servicios a las personas, físicas o morales, por no estar inscritas en el Registro.



### **Reto:**

Asegurarse que dichos contratistas que prestarán sus servicios cumplan con sus obligaciones, ya que de no ser así los contratos celebrados carecerán de validez y el contratante será responsable solidario para con los trabajadores del contratista.

Los cambios a la ley federal del trabajo representan un gran reto para las organizaciones, los líderes de negocio deben plantearse las siguientes preguntas:

A

- ¿Cómo está la situación laboral dentro de mi empresa?
- RESPUESTA.- Se observa conveniente el realizar un estudio de mercado laboral rotación de personal para saber en qué nivel competitivo se encuentra la empresa

B

- ¿Cuál es el clima laboral que se está viviendo?
- RESPUESTA.- Se observa conveniente el realizar un análisis de clima laboral para saber qué problemas y reclamos existen por parte de los trabajadores y que afecta en la armonía laboral y en las operaciones de la empresa

C

- ¿Cómo se atienden estos reclamos laborales?
- RESPUESTA.- Conforme a los resultados antes obtenidos se observa conveniente el implementar un plan de acción global con el que se particularicen y se atiendan los reclamos laborales y dentro del mismo plan global posteriormente se prevengan iguales o diversos reclamos laborales