

Reforma Laboral

Productividad,
Capacitación,
Negociación, Participación,
Democracia,
Seguridad Laboral,
Libertad, Concertación,
Contratación colectiva,
Derechos, Huelga, Diálogo,
Trabajo Digno,
Organización, Bienestar,
Justicia, Inclusión,
Conciliación, Asociación,
Acuerdo,



TRABAJO |
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



2019
AÑO DEL CALINDERO DEL SEÑOR
EMILIANO ZAPATA



Presentación

1

Libertad sindical

2

4

Democracia sindical

5

10

Rendición de cuentas

11

Negociación colectiva y Huelga

12

Justicia Laboral

12

14

Perspectiva de Género

15

Plazos que debes recordar

16

17



El 1º de mayo de 2019, se publicó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

La Reforma es amplia, de gran calado y se concentra principalmente en las siguientes materias: **Libertad y Democracia Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, Rendición de Cuentas, Justicia Laboral y Perspectiva de Género**. Estos cambios aportan una **nueva** visión de **participación** de los miembros de las organizaciones de **patrones y trabajadores**, así como nuevos esquemas en la transparencia de la administración del patrimonio sindical se trata de formar un nuevo modelo laboral y sindical. Es una **ley** que **reivindica** el **trabajo como derecho y deber social** y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, propiciando condiciones que aseguren la vida digna y el bienestar para las y los trabajadores.

También es una ley que pone en el horizonte el **interés social** y la garantía para promover la capacitación y la formación para y en el trabajo, la productividad y la calidad, todo esto en un ambiente sustentable que permita generar beneficios para las y los trabajadores y los patrones.

En este cuadernillo te explicamos las principales modificaciones, para que conozcas mejor de que se tratan y puedas comprender los alcances e implicaciones de cada una, también serán útiles para conocer derechos y obligaciones que tanto trabajadores, sindicatos, centros de trabajo y autoridades, tendrán a partir de este nuevo modelo. Revisemos cada una de ellas.





En el tema de libertad sindical, la Reforma Laboral pretende asegurar el cumplimiento de derechos de constitución y afiliación de organizaciones de trabajadores y patrones, propiciando las condiciones para la modernización del Sistema Laboral Mexicano. Por lo cual dichas organizaciones deberán estar **protegidas contra todo acto de injerencia**¹ de unas respecto de las otras, ya sea directamente o por medio de representantes en su constitución, funcionamiento o administración, en concordancia, también, con lo establecido en el Convenio 98 de la OIT, referente al derecho de sindicación y negociación colectiva, el cual ha sido ratificado por México, al igual que los siete convenios que de acuerdo a la propia OIT se consideran fundamentales. Con ello, además de fortalecer la libertad y democracia sindical se abona a la consolidación de un nuevo modelo laboral en México, más justo, más democrático.

La Reforma a la Ley Federal del Trabajo elimina de los contratos colectivos la cláusula de exclusión, es decir que un trabajador ya no puede ser despedido de su trabajo por dejar de ser parte del sindicato.

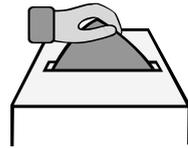
Aunado a lo anterior, el Acuerdo Comercial con Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, incluye, en el Anexo 23, cambios en materia laboral que se contemplan en la Reforma, lo cual contribuye al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de libertad y democracia sindical, particularmente aquellos que están enfocados en la revisión de los contratos colectivos y la participación y representatividad de los trabajadores en estos procesos.



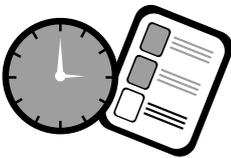
Adicionalmente, otro de los avances en materia de libertad sindical es el **reconocimiento** de la **personalidad jurídica** de las **organizaciones de trabajadores y patrones**, que **no** estará sujeto a condiciones que **restringan sus garantías y derechos**:²



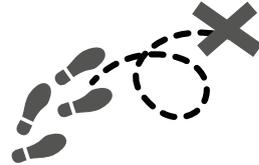
Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos



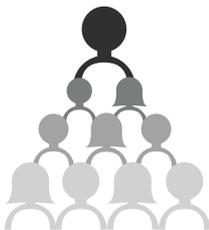
Elegir libremente sus representantes a través del voto personal, directo y secreto



No podrán disolverse, suspenderse o cancelarse por vía administrativa



Formular su programa de acción



Constituir las organizaciones que estimen convenientes



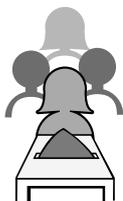
Organizar su administración y sus actividades



Finalmente y en suma, un paso muy importante que se dio en cuanto a libertad sindical es el reconocimiento del **derecho** de **libre afiliación** y de **participación** por parte de los miembros sindicales al interior de las organizaciones patronales o de trabajadores así como de las **federaciones y confederaciones**, lo cual implica gozar de las siguientes garantías:³



1. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación.



2. La elección de las directivas es a través del voto personal, libre, directo y secreto; respetando la igualdad de género.

La duración de las directivas no podrá ser indefinido o cuya temporalidad obstaculice la participación democrática, ni podrá perjudicar al derecho de votar y ser votado.



3. Las sanciones que impongan a sus miembros apegadas a lo establecido en la Ley y en los estatutos; por lo que deberán cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado.



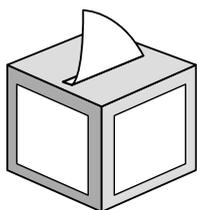
4. Rendición de cuentas de la directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de sus cuotas y la administración de su patrimonio, cada 6 meses entregando un informe por escrito a cada trabajador y por vía electrónica a la autoridad laboral.

Democracia sindical



El gran avance en materia de democracia sindical es que elegirán los trabajadores a sus dirigentes por voto directo, personal, libre y secreto. Además el proceso de elección será confiable y transparente, como se muestra a continuación:⁴

Proceso de Votación



Emitir Convocatoria con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, indicando: fecha, hora, lugar y requisitos solicitados de acuerdo a los estatutos de cada sindicato.

Integrar, publicar y dar a conocer con al menos 3 días antes de la elección el padrón actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar



Garantizar votación segura, personal, libre, directa y secreta



Publicar convocatoria en los lugares de mayor afluencia del o los centros de trabajo y en el local sindical, con 10 días de anticipación como mínimo



Establecer un procedimiento para asegurar la identificación de los afiliados



La documentación, material y boletas tendrá los siguientes datos:

- *Entidad Federativa de la votación
- *Cargo(s) del candidato(s)
- *Emblema y color de las planillas
- *Nombre completo del candidato (s)
- *Validación de boletas con firma.



La ley señala que hay 240 días a partir de la entrada en vigor del Decreto, como plazo para realizar las adecuaciones de los estatutos sindicales para la elección de las directivas sindicales.⁵

4 *Ibidem*, Artículo 371

5 *Ibidem*, Transitorio Vigésimo Tercero

Democracia sindical



Para contribuir a que la democracia sindical sea una realidad operará el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), el cual se constituirá como un organismo público descentralizado, donde su principal función será la conciliación, que será obligatoria antes de judicializar cualquier conflicto, individual o colectivo, sin embargo, también tendrá otras actividades de gran envergadura como son:



El CFCRL podrá verificar que las elecciones de las directivas sindicales sean a través del voto directo, personal, libre y secreto, cumpliéndose con los principios de certeza, confiabilidad y legalidad, asimismo, emitirá las tomas de nota además de los registros de los nuevos sindicatos, a nivel federal y local.



La verificación de las elecciones de la directiva sindical podrá ser solicitada al CFCRL por los directivos sindicales o por el 30% de los afiliados al mismo.⁶



El CFCRL tendrá a su cargo el registro de los contratos colectivos de trabajo, para lo cual se deberá presentar la siguiente documentación:



Documentación que acredite su personalidad



Contrato colectivo



Constancia de representatividad



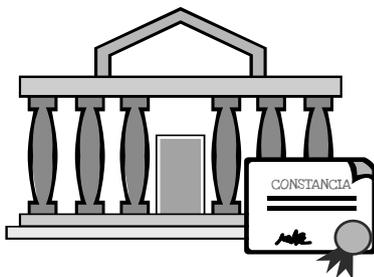
Ámbito de aplicación del contrato colectivo



30 días tiene el CFCRL a partir de la presentación del contrato colectivo y documentación adjunta requerida para otorgar o no el registro. Adicionalmente dicha resolución tiene que ser notificada a las partes (sindicato y patrón).



Una novedad importante de la ley es la Constancia de Representatividad. El CFCRL emitirá la Constancia de Representatividad para la celebración de contratos colectivos, tanto en su inicio como para su revisión o, en su caso, para dirimir controversias sobre la titularidad de los mismos.



La Constancia de Representatividad es un documento que da certeza sobre la titularidad del sindicato para negociar y celebrar contratos colectivos.⁷

Con dicha constancia se garantiza que no haya sindicatos que puedan negociar contratos colectivos sin que existan trabajadores y sin que éstos lo conozcan y estén de acuerdo. Es decir acaba con los convenios de protección.





En seguida se encuentran los requisitos para obtener la Constancia de Representatividad:

El sindicato interesado presenta:

Solicitud por escrito que contenga:

- Nombre del solicitante
- Datos de identificación del patrón o del centro del trabajo y especifica la actividad a la que se dedica
- Domicilio en el que se hagan las notificaciones

Listado de por lo menos el 30 % de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo.

Los datos que se requieren por cada trabajador que respalda al sindicato solicitante son:

- Nombre
- CURP
- Fecha de contratación
- Firma autógrafa

En caso de emplazar a huelga, el sindicato deberá acompañar, además de la documentación que la ley señala, la Constancia que tiene una vigencia de 6 meses y que puede ampliarse en caso de huelga.

3 días tiene el CFCRL, a partir de la presentación de la solicitud, para publicar en su sitio de internet dicha solicitud. Adicionalmente a ello también tendrá que estar colocada de manera impresa en los lugares de mayor afluencia del centro laboral para que los trabajadores y los sindicatos existentes se enteren y si fuera el caso, se inconformen de acuerdo a la Ley. El CFCRL resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad y en su caso, declarará la procedencia emitiendo la constancia respectiva.





Otro elemento central de la reforma es la realización de Consultas. El Centro verificará la voluntad de los trabajadores en el registro de los contratos colectivos de trabajo o convenios de revisión.

La verificación de la voluntad se realizará conforme a lo siguiente:

El sindicato acuerda con el patrón los términos del contrato colectivo o del convenio de revisión.

El sindicato que tenga la representatividad acuerda con el patrón los términos del contrato colectivo o del convenio de revisión

El sindicato da aviso al Centro, con un mínimo de 10 días de anticipación, por escrito o vía electrónica de la Consulta que realizará sobre el contrato colectivo o convenio de revisión

El aviso contendrá:

- Fecha
- Lugar (dónde se llevará a cabo la consulta)
- Hora



Ejemplar del contrato o convenio negociado y firmado por las partes

El sindicato realizará la consulta, cumpliendo con los siguientes requisitos

Emitirá la convocatoria con al menos 10 días de antelación

Pondrá a disposición de los trabajadores el contrato colectivo o convenio de revisión

Realizará la consulta en el lugar, fecha y hora indicada en la convocatoria

Garantizará que el lugar sea accesible y que permita llevar a cabo votaciones de forma libre, pacífica, ágil y seguras

No permitirá intervenciones del empleador en el proceso

El sindicato tendrá los siguientes plazos una vez computados los votos

Resguardará las actas de votación 5 años, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral

Dispondrá como máximo 3 días posteriores a la consulta para publicar los resultados en un lugar visible y de fácil acceso del CFCLR laboral y en el local sindical

- Si la mayoría aprueba el contrato o convenio se realizará el registro ante el Centro
- Si la mayoría están en desacuerdo con el contrato o convenio se estallará la huelga o la prorrogará para volver a negociar y en su caso valorará consultar

Tendrá como máximo 3 días hábiles posteriores a la consulta, para notificar los resultados al Centro para que éste los publique en su sitio de internet



1 año es el plazo máximo que tiene las organizaciones sindicales para adecuar sus procedimientos a las consultas.⁸



El CFCRL publicará en su sitio de internet todos los contratos colectivos de trabajo, para que puedan ser consultados.



Los sindicatos resolverán sus conflictos de democracia sindical únicamente a través del voto personal, libre, directo y secreto de cada uno de los trabajadores miembros.⁹

Finalmente es importante señalar que no será necesario acudir a la conciliación prejudicial ni exhibir la constancia correspondiente cuando se traten de los siguientes conflictos:

Violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten contra la libertad de asociación, libertad sindical o al derecho de negociación colectiva

Impugnación de los procedimientos de elección de las directivas sindicales



Un gran logro alcanzado en la Reforma Laboral es la obligación de las directivas sindicales de rendir cuentas por lo menos cada seis meses mediante una asamblea en la cual se informará de forma completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, exponiéndose sobre los ingresos por cuotas sindicales u otros bienes y el destino de los gastos. Este informe debe entregarse de forma impresa a todos los agremiados y a la autoridad, al CFCRL, ya sea mediante el Acta de Asamblea o vía electrónica

El plazo máximo para cumplir la entrega es de **10 días** siguientes a su celebración.



Cada que se celebre una asamblea de rendición de cuentas se entregara por escrito a los trabajadores, la **información detallada y completa de todos los ingresos y gastos del sindicato**, dejando constancia de ello.

En todo momento los trabajadores podrán solicitar información a la directiva o a la Autoridad Registral, sobre la administración del patrimonio del sindicato.



En caso de que los trabajadores no reciban la información por parte de la directiva o se estimen irregularidades, podrán acudir a instancias y procedimientos internos, previstos en los estatutos. Puede derivarse una **sanción**, previa comprobación de la existencia de dichas irregularidades.

Negociación colectiva y Huelga ¹¹



El avance alcanzado en materia de negociación colectiva y huelga es que se acabaron las simulaciones ya que las negociaciones logradas entre los dirigentes sindicales y patrón se deberán de someter a un proceso de consulta en el cual los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto, determinarán si están de acuerdo o no con la negociación por lo tanto se garantiza la protección para la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses.

No mas contratos y sindicatos de protección. Ya no se podrán firmar Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) sin que haya trabajadores, pues ellos tienen que conocer y aprobar su contenido.

En caso de emplazamiento a **huelga** queda instituida como **obligatoria la conciliación** durante el **periodo de pre-huelga** y a demanda del sindicato se podrá prorrogar por 15 días o por un máximo de 30 días siempre y cuando el sindicato lo solicite y lo justifique.



Justicia Laboral



Los avances más significativos en materia de justicia laboral son que la resolución de conflictos laborales será competencia de los **Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas**. Además queda estipulado que los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. ¹²

Concertación:

Un nuevo término en la ley es la concertación, es decir, la necesidad de un diálogo permanente, de una negociación auténtica, propios de cualquier relación responsable. el **Comité Nacional de Productividad (CNP)** es ahora el **Comité Nacional de Concertación y Productividad** con el fin de dar más énfasis social al diálogo y al seguimiento a la aplicación de la ley, y por ende estimular la productividad.



Asimismo ha quedado convenido que los Tribunales Federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, estarán **a cargo cada uno, de un juez y contarán con los secretarios, funcionarios y empleados** que se juzgue conveniente, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local según corresponda.¹³

Aunado a lo que hemos analizado el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral será la **instancia conciliatoria previa a la de los conflictos ante los tribunales**, salvo los casos que revisamos a continuación:¹⁴



La disputa de la titularidad
● Contratos colectivos o contratos Ley



Discriminación en el empleo y ocupación
● Embarazo, sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual



La tutela de derechos laborales fundamentales y libertades públicas
● La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.



Prestaciones de seguridad social
● Riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo



● La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación



● Designación de beneficiarios por muerte

¹³ Ibidem, Artículo 605

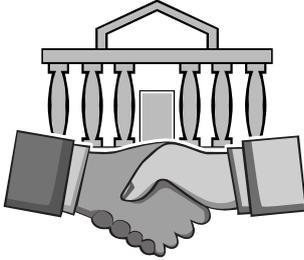
¹⁴ Ibidem, Artículo 685 Ter



Los trabajadores y patrones deberán **asistir al Centro de Conciliación** correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación y si no llegan a un acuerdo acudirán a los **Tribunales**.¹⁵

1

Centro de Conciliación

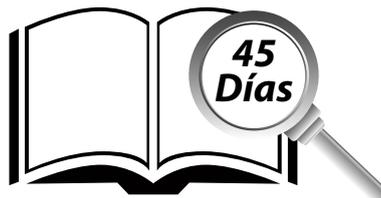


2

Tribunales



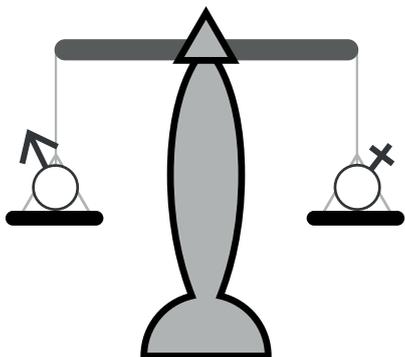
El procedimiento de conciliación, no deberá exceder los **45 días naturales**¹⁶ y se deberán de seguir conforme a las reglas señaladas en la Ley.¹⁷





El nuevo modelo laboral busca tener **entornos laborales seguros y libres de discriminación**, pues el trabajo exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Asimismo, deberá efectuarse en condiciones adecuadas para asegurar la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.¹⁸

Por lo anterior los patrones están ahora obligados a implementar, de 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.¹⁹



*La integración de las directivas sindicales deberán estar **representadas proporcionalmente en razón de género**, lo que representa un paso importante para coadyuvar que más mujeres participen activamente en los sindicatos.*²⁰

¹⁸ *Ibidem*, Artículo 3

¹⁹ *Ibidem*, Artículo 132

²⁰ *Ibidem*, Artículo 371, en su fracción IX Bis

Plazos que debes recordar

Para facilitar la coordinación interinstitucional en los cambios necesarios para la reforma, se creó el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.

El plazo que tiene la STPS para emitir los lineamientos de operación es de 45 días.

Artículo décimo séptimo transitorio.

180 días

A partir de la entrada en vigor del Decreto, para que el Congreso de la Unión, **ex-pida la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Artículo segundo transitorio.**

1 año

A partir de la entrada en vigor del Decreto, para que las **organizaciones sindicales adecuen sus procedimientos de consulta a las normas establecidos en los artículos 390 Bis y 390 Ter de la LFT (30 de abril de 2020). Artículo vigésimo segundo transitorio.**

2 años

A partir de la entrada en vigor del Decreto, **para que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral inicie funciones en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo, atendiendo a las posibilidades presupuestales. (30 de abril 2021). Artículo tercero transitorio.**

3 años

A partir de la entrada en vigor del Decreto, **para que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral inicie funciones de Conciliación y Registro Laboral en los Tribunales del Poder Judicial de la Federación de las Entidades Federativas, para que iniciarán actividades no más tardar en el primer trimestre de 2022, con su propia normativa y posibilidades presupuestales. Artículo quinto transitorio.**



240 días

A partir de la entrada en vigor del Decreto, para que las **organizaciones sindicales adecuen sus estatutos a las disposiciones previstas en el artículo 371 de la LFT** y demás aplicables de la citada Ley. Lo anterior considerando la **elección de las directivas sindicales mediante el voto personal libre, directo y secreto** de los trabajadores. **Artículo vigésimo tercero transitorio.**



entrada en vi-
 go, **para iniciar**
la Autoridad
Local y Tribu-
l. Los Centros
 en locales y los
 Poder Judicial
 les Federativas
 actividades a
 el 30 de abril
 considerando su
 actividad y po-
 resupuestales.
 Conciliación
 an entrar en
 cada entidad
 n la misma
 lo hagan los
 cales. **Artículo**
orrio.

A partir de la entrada en vigor del Decreto, **para iniciar funciones de la Autoridad Conciliadora Federal y Tribunales Federales, a más tardar el 30 de abril de 2023**, cada delegación u oficina regional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación en el circuito judicial al que correspondan. **Artículo sexto transitorio.**

Posteriores a la entrada en vigor del Decreto, para que, en ese lapso, los contratos colectivos de trabajo existentes se revisen. **Artículo décimo primero transitorio.**





**Dirección General de Capacitación,
Adiestramiento y Productividad Laboral**

Tel: 55 2000 5300, ext: 63160, 63271 y 63261

<https://www.gob.mx/stps/>

STPS

**SECRETARÍA
DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL**



*Av. Pasea de la Reforma 93. Tabacalera, Cuauhtémoc
C.P. 06030, Ciudad de México*