

# Consideraciones sobre la Reforma Laboral de 2019

---

Extracto del Informe Trimestral Enero - Marzo 2019, Recuadro 4, pp. 35-37, Mayo 2019

## Introducción

---

El 1 de mayo de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. Las leyes que se reformaron son la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social.

La Reforma Laboral, en primera instancia, busca mayor libertad y democracia para los trabajadores en la elección de sus representantes sindicales, al tiempo que aumenta la transparencia y la rendición de cuentas de los sindicatos. Al fortalecer los procesos de negociación colectiva, se fomentará el desvanecimiento de los contratos de protección patronal, representando así una oportunidad de incrementar el bienestar de los trabajadores.

En segundo lugar, la Reforma procura hacer más expedito el sistema de impartición de justicia laboral, creando tribunales dependientes del Poder Judicial y favoreciendo la conciliación. Estas modificaciones, de implementarse adecuadamente, favorecerían la flexibilidad laboral, facilitando que el trabajo se asigne a sus usos más productivos.

En tercer lugar, establece regulaciones para prevenir cualquier tipo de discriminación en el trabajo; y, en cuarta instancia, se regulan los derechos de los trabajadores del campo y de los trabajadores de hogar.

A continuación se presentan algunos antecedentes de la Reforma Laboral y, posteriormente, se describen los principales puntos de la Reforma.

## Antecedentes

---

Con este decreto se aprueba la legislación secundaria derivada de la Reforma Constitucional de 2017, y se da cumplimiento a los compromisos adquiridos por México en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el capítulo 23 del nuevo tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), y en el Tratado Integral y Progresista de la Asociación Transpacífico (CPTPP, por sus siglas en inglés).

- **Reforma Constitucional de 2017.** En febrero de 2017, se reformaron los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de sentar las bases para modernizar el sistema de justicia laboral del país, y para transformar el régimen sindical y de negociación colectiva. Con esta reforma constitucional se buscó cumplir con los compromisos adquiridos por México tanto en el marco de la negociación del CPTPP, como ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.
- **Convenio 98 de la OIT.** En septiembre de 2018, la Cámara de Senadores ratificó el Convenio 98 de la OIT, el cual trata sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Este convenio fue adoptado por el Estado Mexicano en 1949.
- **T-MEC y CPTPP.** En noviembre de 2018 se firmó el T-MEC, el cual está en proceso de ser ratificado por los legisladores de los países involucrados. Como parte del Tratado, se incluyó un capítulo laboral, tomando como referencia el capítulo laboral del CPTPP. En dicho capítulo se impone el compromiso de

reformular leyes secundarias mexicanas que permitan el cumplimiento de diversas obligaciones, entre las que se encuentran cumplir con el Convenio 98 de la OIT, adoptar derechos fundamentales reconocidos por este organismo, y fortalecer la justicia laboral en el país.

## Contenido de la Reforma

---

La Reforma considera modificaciones relativas a los derechos, transparencia y rendición de cuentas en materia sindical; a la justicia laboral; a la creación de un organismo descentralizado para la conciliación laboral y el registro sindical; a derechos fundamentales de los trabajadores y perspectiva de género; y a los derechos de trabajadores del hogar y del sector agrícola.

### Libertad Sindical

- Reconoce principios laborales internacionales, como el derecho de pertenecer o no a un sindicato.
- Otorga el derecho a los trabajadores de organizarse en diferentes tipos de sindicatos (gremiales, por empresa, de oficios varios, nacionales, por industria, entre otros).
- Prohíbe cualquier interferencia patronal que atente contra el derecho de los trabajadores a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva.
- 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.
  - ✓ Las directivas sindicales deberán rendir cuentas sobre el patrimonio del sindicato, como 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.<sup>1</sup>

### Justicia Laboral

- 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.<sup>2</sup>
- Establece la etapa de conciliación, la cual no podrá exceder 45 días, como requisito prejudicial obligatorio para la solución de conflictos.<sup>3</sup> Antes de la reforma, los juicios laborales iniciaban con anterioridad a que las partes llevaran a cabo un proceso de conciliación, el cual era de carácter optativo dentro del mismo juicio.
- Simplifica el procedimiento laboral para que este 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.

---

<sup>1</sup> La Asamblea tendrá la facultad de decidir la duración y número de veces que se pueden reelegir los dirigentes sindicales.

<sup>2</sup> Actualmente las Juntas se encuentran adscritas al Poder Ejecutivo y su composición es tripartita, en la que participan representantes de los trabajadores, del patrón y del Estado.

<sup>3</sup> Esta etapa es obligatoria salvo en casos de discriminación laboral, trabajo durante el embarazo, beneficios de seguridad social, entre otros.

## **Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL) y Registro de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT)**

- Establece al CFCyRL como organismo descentralizado de la Administración Pública Federal. Su principal función será la de conciliación laboral, así como el registro de sindicatos y de los CCT, a nivel federal y local.<sup>4</sup>
- Para que el CFCyRL emita un certificado de registro del CCT, será indispensable que el sindicato represente al menos al 30% de los trabajadores y obtenga del CFCyRL la constancia de representatividad, la cual tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que esta sea expedida.
- Los empleados firmarán el CCT con un solo sindicato. En caso de que más de un sindicato aspire a obtener la constancia de representatividad, el CFCyRL organizará elecciones para determinar el sindicato titular de dicha constancia.
- El contenido del CCT será consultado con los trabajadores antes de remitirlo a las autoridades del CFCyRL, y los patrones deberán entregar a todos los empleados una copia del CCT.
- Para emplazar a huelga se deberá presentar el certificado de registro del CCT.
- Todos los CCT deberán revisarse al menos una vez dentro de los 4 años posteriores a la entrada en vigor de la Reforma, de lo contrario se considerarán como terminados.

## **Derechos Fundamentales y Perspectiva de Género**

- Incorpora la obligación de los patrones de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género; para atender casos de violencia y acoso sexual; así como para erradicar el trabajo forzoso infantil.
- En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo u orientación sexual, el juez laboral tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio.
- Establece que en los procedimientos de integración de las directivas sindicales se promoverá la igualdad de género.

## **Trabajos por Sector y Registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit)**

- Para los trabajadores agrícolas, establece la obligación del patrón de llevar un padrón especial de trabajadores contratados por estacionalidades, a fin de determinar su antigüedad en el trabajo y calcular sus prestaciones. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales para los trabajadores del campo, y se les deberá garantizar condiciones mínimas de higiene y salubridad.
- Para los trabajadores del hogar, requiere a los patrones la inscripción al IMSS y pagar las cuotas correspondientes.

---

<sup>4</sup> El CFCyRL tendrá como titular a un Director General y su Junta de Gobierno estará integrada por el titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, así como del Instituto Nacional Electoral. El Director del CFCyRL se elegirá de una terna enviada por el Ejecutivo al Senado.

- Para todos los sectores, prohíbe al patrón registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

## Consideraciones

---

Esta Reforma introduce cambios importantes en el funcionamiento del mercado laboral. En primer lugar, otorga mayor libertad a los trabajadores para la elección de sus representantes sindicales, con procesos más democráticos, lo cual busca mejorar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que impacten sus condiciones generales de trabajo. Asimismo, promueve la transparencia y la rendición de cuentas en materia sindical. Siendo que una parte importante de la Reforma está dirigida a dotar de mayor autonomía, legitimidad y democracia a los sindicatos, la Reforma presenta una oportunidad para incrementar el bienestar de los trabajadores. No obstante, para que la mejoría en las condiciones de trabajo de los trabajadores sea sostenible es necesario que se preserve la viabilidad operativa y de los planes de crecimiento de los centros de trabajo y se generen condiciones propicias para la generación de empleo en el país.

En segundo lugar, la Reforma Laboral modifica el marco institucional mediante el cual se resolverán los conflictos entre los trabajadores y los empresarios. Un marco que promueva la conciliación y haga más expeditos los juicios podría reducir los costos para trabajadores y empresarios, y promover una mayor flexibilidad en el mercado laboral, contribuyendo así a que el factor trabajo se asigne hacia sus usos más productivos. Sin embargo, para llevar a cabo estos cambios institucionales, se requiere de modificaciones en la estructura administrativa y profesional del personal encargado, tanto del nuevo CFCyRL, como de los Tribunales que van a sustituir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es decir, estos cambios implican esfuerzos humanos y económicos importantes. Así, su correcta puesta en marcha dependerá, en buena medida, de que se pueda transitar a un nuevo andamiaje administrativo con éxito.

Tercero, la Reforma Laboral prohíbe cualquier tipo de discriminación en los centros de trabajo y establece los procedimientos y las sanciones en caso de que ello ocurra. Lo anterior fomentará un entorno laboral con igualdad de oportunidades para todos. Ello podría incrementar la productividad de los trabajadores ya empleados, así como incentivar la entrada de trabajadores que anteriormente eran excluidos. En particular, el cumplimiento efectivo de estas modificaciones podría incentivar una mayor participación laboral de las mujeres.

En cuarto lugar, la Reforma regula las condiciones laborales de los trabajadores de sectores específicos, como los trabajadores del campo y los trabajadores del hogar. Ello adiciona certidumbre y derechos a estos grupos de trabajadores, como el derecho a la seguridad social.

La correcta implementación de la Reforma Laboral tiene un papel central para que estos beneficios sean realizables. De igual forma, será tarea de los trabajadores aprovechar responsablemente la democracia y libertad para la elección de sus representantes sindicales que otorga esta Reforma, buscando legítimamente mejorar sus condiciones laborales, no solo en el corto plazo, sino de manera sostenida.