

# Leyes mexicanas y convenios internacionales sobre derechos humanos en el trabajo

En la última década, México ha realizado reformas significativas de sus leyes laborales y ha ratificado convenios sobre derechos humanos en el trabajo. La lista que sigue describe los derechos y obligaciones más significativas bajo la legislación laboral mexicana y los convenios internacionales a mayo de 2019. La lista resalta la categorización de los convenios internacionales sobre derechos humanos al nivel constitucional en México, el Convenio 98 de la OIT recientemente ratificado, la reforma constitucional al sistema de justicia laboral, así como un sumario de las nuevas obligaciones bajo la revisión del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

## CONVENIOS INTERNACIONALES

**Convenio 87 de la OIT, Libertad Sindical y Protección al Derecho a Organizarse** (*ratificado por México en abril de 1950*): garantiza el derecho de las trabajadoras(es) y empleadoras a establecer y unirse a organizaciones de su elección sin autorización previa.

**Convenio 98 de la OIT, Derecho a Organizarse y Negociar Colectivamente** (*ratificado por México en septiembre de 2018*): garantiza el derecho de las trabajadoras(es) a una protección adecuada contra la discriminación antisindical, incluyendo requerimientos de que trabajadora(or) no se afilie a un sindicato o renuncie a su membresía sindical para ser empleada, o el despido de una trabajadora(or) por pertenecer a un sindicato o participar en actividades sindicales. Prohíbe cualquier acción de interferencia de una empleadora en organizaciones de trabajadoras(es), sea económica o de otra forma, con el objetivo de colocar a dicha organización bajo el control de la empresa. Consagra el derecho de las trabajadoras(es) a la negociación colectiva con la empleadora por los términos y condiciones de su empleo.

**Reforma constitucional de junio de 2011:** eleva las protecciones a los derechos humanos establecidas en tratados internacionales y ratificadas por México, incluyendo aquellas relacionadas a los derechos laborales, al rango constitucional, otorgando por lo tanto una mayor seguridad a las trabajadoras(es) y obligaciones más firmes a las empleadoras en cuanto al derechos de las trabajadoras(es) a la libertad de asociación y la negociación colectiva.



## Disposiciones Laborales del Tratado de Libre Comercio Renegociado

**Capítulo 23 de T-MEC / (Capítulo Laboral):** Requiere de cada uno de los tres países signatarios adoptar y mantener en sus estatutos y regulaciones, y las prácticas al respecto, el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva, incluyendo el derecho de huelga. Requiere de cada país tratar casos de violencia, amenazas e intimidación contra trabajadoras(es), incluyendo violencia y amenazas contra trabajadoras(es) directamente relacionadas con ejercitar, o intentar ejercitar, su derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.

**Anexo 23-A de T-MEC:** Requiere que el gobierno mexicano adopte legislación de acuerdo con la constitución mexicana que comprometa al gobierno a hacer lo siguiente:

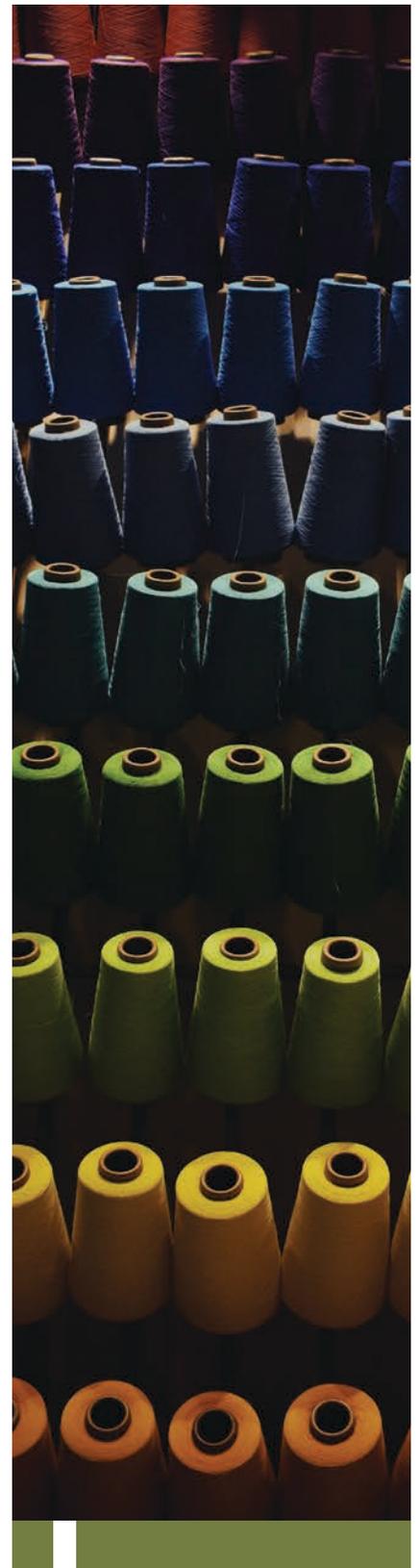
- Asegurar el derecho de las trabajadoras(es) a encarar actividades concertadas para la negociación colectiva o protección y a organizar, formar o incorporarse al sindicato de su elección;
- Prohibir la dominación o interferencia con los sindicatos de las empleadoras, la discriminación o coerción contra trabajadoras(es) por actividad sindical o apoyo a un sindicato, y negarse a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido;
- Verificar que la elección de dirigentes sindicales, elecciones de representación sindical, y ratificaciones de un contrato colectivo de trabajo inicial y revisiones a un CCT sean realizadas mediante voto personal, libre y secreto.
- Asegurar que todos los CCTs existentes sean revisados al menos una vez durante los cuatro años inmediatamente posteriores a la entrada en vigencia de la legislación.

## REFORMAS AL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

### Reforma constitucional de febrero de 2017 (Artículos 107 y 123)

En libertad de asociación y negociación colectiva, la reforma constitucional de 2017 requiere que:

- Las elecciones por representación sindical, elección de dirigentes sindicales, y votaciones sobre pedidos sindicales de derechos de negociación deben ser personales, libres, universales y secretas;
- La representatividad sindical debe ser una condición para la firma, presentación y registro de un primer contrato colectivo de trabajo (CCT); y
- El sindicato debe demostrar que representa a las trabajadoras(es) en un lugar de trabajo si ha presentado una notificación de huelga para obligar a la empleadora a negociar un primer contrato colectivo de trabajo.



## Revisiones a la Ley Federal del Trabajo para implementar la reforma constitucional de 2017 (mayo de 2019)

- Las Juntas Tripartitas de Conciliación y Arbitraje serán reemplazadas por una institución pública y descentralizada del gobierno federal, llamada Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que tendrá su sede central en Ciudad de México con oficinas regionales. El Centro registrará nuevos sindicatos y contratos colectivos de trabajo, y los sindicatos tendrán que proveer evidencia al Centro de que tienen el apoyo de al menos 30% de las trabajadoras(es) en unidad de negociación para poder obtener un Certificado de Representatividad.
- Todas las trabajadoras(es) sin distinción tienen derecho a constituir sindicatos como lo deseen, sin autorización previa, o afiliarse a los mismos. La interferencia de las empleadoras o sus representantes en la formación, funcionamiento y administración de una organización de trabajadoras(es) está prohibida, incluyendo acciones o medidas que tiendan a alentar la constitución de organizaciones de trabajadoras(es) dominadas por una empleadora o una asociación de empleadoras o que apoyen de cualquier forma a organizaciones de trabajadoras(es) con la intención de tenerlas bajo su control. Nadie puede ser obligada(o) a formar o participar en un sindicato. Las elecciones de dirigentes sindicales deben ser por el voto personal, libre, directa y secreta de los miembros del sindicato.
- Las trabajadoras(es) tienen el derecho a votar, con voto secreto, sobre un contrato colectivo de trabajo una vez que haya sido negociado, así como revisiones a un CCT, antes de que sean registrados. El sindicato debe proveer a las trabajadoras(es) una copia impresa o electrónica del CCT renegociado antes de la votación.
- Dentro de 15 días después de que un CCT o una revisión de CCT sea presentado al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la empleadora debe proveer a cada trabajadora(or) una copia impresa del CCT o de una revisión al CCT, debiendo cada trabajadora(or) confirmar por escrito su recepción.
- Los contratos colectivos de trabajo existentes deben ser revisados al menos una vez dentro de los cuatro años de la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo reformada, y debe haber una votación por voto secreto de todas las trabajadoras(es) comprendidas en el CCT. Si las trabajadoras(es) votan contra el CCT, esa votación no elimina los derechos y beneficios contenidos en dicho CCT. Asimismo, el sindicato tiene la opción de recomenzar negociaciones con la empleadora por un nuevo CCT, pero antes el sindicato debe tener un Certificado de Representatividad, el nuevo CCT debe ser aprobado por la mayoría de las trabajadoras(es) en una votación con voto personal, libre y secreto, y el proceso debe ser validado por el Centro Federal.



### **Protocolo para la autenticación de un contrato colectivo de trabajo existente (31 de julio de 2019)**

- El sindicato es responsable de notificar y supervisar la consulta con las trabajadoras(es) por el CCT existente; la empleadora debe tener una notificación con plazo suficiente para que la consulta se realice en la fecha, hora y lugar indicados.
- La empleadora debe proveer las facilidades necesarias para realizar la votación y dar a las trabajadoras(es) una copia impresa del CCT al menos tres días antes de la votación.
- El lugar designado para la votación debe ser accesible a las trabajadoras(es) y cumplir con las condiciones necesarias para que puedan votar en forma personal, libre, directa, pacífica, ágil y segura, sin sufrir coerción alguna.
- La empleadora no debe intervenir en el proceso de consulta de ninguna forma.
- El sindicato desplegará las actas de votación en lugares accesibles del lugar de trabajo y en oficinas del sindicato.
- La autoridad laboral puede verificar el cumplimiento con los requerimientos establecidos en el protocolo mientras se realiza una consulta. Si se detectan irregularidades en el proceso por los datos provistos por la verificación, la STPS puede declarar el procedimiento nulo y sin valor. En tal caso, el sindicato puede realizar nuevamente la consulta.



## **OTRAS REFORMAS LEGISLATIVAS RELEVANTES**

### **Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 2012:**

- Declara ilegal la práctica de tener una cláusula de exclusión por despido en el CCT, la cual requiere que la empleadora despidiera a cualquier trabajadora(or) expulsada del sindicato;
- Requiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje publique información sobre estatutos de los sindicatos y CCTs que han registrado;
- Da a las trabajadoras(es) el derecho a requerir acceso a cuentas financieras de los sindicatos; y
- Requiere que las empleadoras muestren y divulguen los CCTs en el lugar de trabajo.

**Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Artículo 78 (mayo 2015):** Refuerza las reformas a la Ley Federal del Trabajo requiriendo a las autoridades laborales publicar información de los registros de sindicatos, incluyendo el padrón de miembros y la afiliación a centrales sindicales, así como el estatuto y CCTs.

**Protocolo de inspección de la STPS (febrero 2016):** Da prioridad al cumplimiento del nuevo requerimiento de que las empleadoras muestren y divulguen los CCTs en el lugar de trabajo y establece procedimientos para que los inspectores evalúen el cumplimiento.