

PREGUNTAS Y RESPUESTAS FRECUENTES SOBRE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO

Este documento del Comité México del Grupo de las Américas presenta respuestas a las preguntas comunes surgidas a partir de la aprobación de la reforma laboral en México, en mayo de 2019. Estas preguntas surgen de las conversaciones e intercambios con diferentes sectores empresariales, de la sociedad civil y del gobierno realizados durante el 2019.

1. Con la nueva reforma, ¿puede haber más de un contrato colectivo?

- La reforma mantiene lo que ya estaba establecido previamente en la LFT. La ley ya contemplaba la posibilidad de más de un CCT, dado que sean en diferentes categorías profesionales.
- En una empresa puede haber un contrato colectivo con el sindicato de empresa, y un contrato colectivo específico para un gremio que organice una categoría profesional específica, por ejemplo, para los soldadores. Pero esta posibilidad no es algo nuevo de esta reforma, y no debe causar preocupación.

2. ¿Puede haber más de un sindicato por empresa? ¿Incrementará esto los conflictos sindicales?

- La reforma mantiene lo que ya estaba establecido previamente en la LFT. La ley ya contemplaba la posibilidad de más de un sindicato; pero sólo uno, el que tenga representación mayoritaria, tendrá la titularidad del CCT.
- En el caso de que más de un sindicato busquen ser titulares de un contrato colectivo nuevo, la Constancia de Representatividad para poder negociar y firmar el contrato se otorgará al sindicato que obtenga la mayoría de votos en una elección democrática, con voto libre, secreto y directo. Sólo pueden participar en la votación para obtener la Constancia de Representatividad los sindicatos que demuestren que representan cada uno al menos al 30% de las trabajadoras(es) que protegerá el contrato colectivo. En una primera etapa, el voto será supervisado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para luego ser reemplazadas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- En el caso de conflicto por titularidad de un CCT ya registrado, la reforma da garantías para una representación auténtica, promoviendo la representación sindical con una votación libre y secreta.
- En el caso de conflicto por la elección de dirección sindical, la reforma también contempla un mejor mecanismo para dirimir la disputa, a partir del requerimiento de elecciones con voto personal, libre, secreto y directo.

3. ¿Cómo se organizará el voto directo en empresas que tengan más de un centro de trabajo?

- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) tiene un proceso de implementación específica para las votaciones de legitimación que se den en empresas con más de un centro de trabajo dispersos alrededor del país.
- Ya existen sindicatos nacionales que realizan elecciones con voto directo en diferentes centros de trabajo, con control por parte de las autoridades.
- Las votaciones no tienen que ser dentro de los centros de trabajo, con lo cual no tiene por qué afectar el proceso productivo. Se pueden realizar votaciones escalonadas para combinar las diferentes sedes y horarios.

4. ¿Cuántas veces tienen que votar los trabajadores los contratos colectivos?

- Existen dos tipos de votaciones. La votación de revisión de contrato y la de legitimación de contratos.
- La votación para legitimación de contrato se realiza solo una vez dentro de los 4 años siguientes a la aprobación de la ley (antes del 1ero de mayo de 2023).
- La votación de revisión de contrato debe realizarse cada vez que se negocia una revisión entre empresa y sindicato, tanto para revisión contractual (cada dos años) o revisión salarial (todos los años).

Para conocer las obligaciones específicas de empleadores y de sindicatos respecto al Protocolo para la Legitimación de los Contratos Colectivos, ver la sección de Recursos en la página 5

5. ¿Viola la reforma laboral los convenios de OIT?

- No. Al contrario, la reforma profundiza los convenios 87 y 98 de la OIT sobre democracia sindical y negociación colectiva.
- Ampliar la democracia interna de los sindicatos mediante votaciones secretas, libres, personales y directa; y con representación de género proporcional no viola convenios de OIT sobre democracia sindical, sino que los refuerza.

6. ¿Habrá aumento de salarios por la reforma laboral?

- El tema de los salarios no es parte de la reforma laboral, con lo cual no hay una correlación directa.
- El salario mínimo mantiene el formato de negociación existente, determinado por la CONASAMI.
- Los incrementos salariales pueden acontecer en cuanto haya negociación colectiva auténtica entre empleadores y trabajadores.

7. ¿Va a caer la productividad si existe negociación colectiva auténtica?

- La negociación colectiva auténtica aumenta la productividad en las empresas. Las economías más productivas cuentan con negociación colectiva auténtica. Alemania y Japón son ejemplos internacionales de alta cobertura de la negociación colectiva, sin quitarle competitividad internacional. En México, el sindicato independiente de Volkswagen tiene una larga trayectoria de negociación colectiva auténtica manteniendo alta productividad.

8. ¿Habrá presupuesto suficiente para implementar la reforma?

- En el presupuesto votado el 14 de noviembre de 2019 se destinaron más de 1.400 millones de pesos a la reforma laboral para 2020.
- El gobierno viene cumpliendo con las demandas presupuestarias de la reforma. La partida de 2020 excede a la que estaba prevista al momento de la aprobación de la ley.
- Los impactos económicos y sanitarios de la pandemia del COVID-19 tanto en la recaudación impositiva como en los gastos sociales pueden llegar a desplazar a la reforma laboral de la lista de prioridades para el resto del 2020.

Un informe detallado de los compromisos presupuestarios para 2020 puede encontrarse [aquí](#).

9. ¿Se verá afectada la seguridad jurídica?

- La reforma garantiza mayor transparencia en las relaciones laborales y en la negociación colectiva. Esto traerá más seguridad a las inversiones, y previsibilidad para aquellos que negocien con sindicatos representativos.
- La eliminación de los contratos de protección es una demanda histórica que también empujó una parte del empresariado, para salir de la extorsión permanente.
- Esta legislación laboral es parte de la implementación del Tratado México-EEUU-Canadá, con lo cual refuerza la seguridad jurídica promovida en el marco de este acuerdo comercial.
- La CTM presentó amparos basados en este argumento y están siendo desechados por el poder judicial.

10. ¿Va a caer la inversión extranjera?

- Esta legislación laboral es parte de la implementación del Tratado México-EEUU-Canadá. Este acuerdo de libre comercio es el principal origen de las inversiones extranjeras en México, por lo cual esta reforma puede contribuir a fomentar mayor inversión desde esos países.
- La inversión extranjera también es atraída por mejoras en la productividad y por mayor capacidad técnica de la mano de obra, no sólo por la situación de las relaciones laborales.

11. ¿Puede repetirse el escenario de Matamoros de febrero de 2019 en todo el país?

- La situación que ocurrió en Matamoros no estuvo relacionada a la reforma laboral, sino que fue previa a la misma.
- A pesar de los paros, el empleo durante ese año en Matamoros mantuvo la misma tendencia que en resto del país, creciendo a bajos niveles.
- Una negociación colectiva auténtica puede prevenir que ocurran paros como los que se desarrollaron en la frontera.

12. ¿Cómo hace una empresa para colaborar con el proceso de legitimación y mantener la neutralidad?

- La empresa colabora con los procesos de votación sin tomar partida por ninguna de las opciones o partes.
- La empresa proporciona información y capacitación objetiva sobre el contenido de la reforma, incluyendo el proceso de votación.
- La empresa evita manifestar mediante comunicaciones o acciones su propia preferencia respecto de la votación.

Para información específica sobre las obligaciones para empleadores y sindicatos bajo el Protocolo para la Legitimación de los Contratos Colectivos ver Recursos en la página 5.

13. ¿Qué ocurre si el sindicato no convoca a la votación en el plazo de 4 años?

- El sindicato tiene 4 años para convocar la votación (hasta mayo de 2023)
- Si no convocan al voto, el CCT se declara terminado una vez pasada la fecha límite para la legitimación
- Las trabajadoras mantienen los derechos del CCT que eran superiores a lo establecido por ley.
- El sindicato puede renegociar un nuevo CCT con la empresa, pero primero debe obtener la Constancia de Representatividad.
- Otro sindicato puede intentar entrar en negociaciones por un Nuevo CCT.

14. ¿Qué ocurre si una empresa no cumple con sus obligaciones?

- La empresa que no cumpla con sus obligaciones será sujeta a multas por parte de las autoridades.
- EL T-MEC incluye investigaciones para casos de violaciones a la ley laboral y sanciones comerciales para las empresas que no cumplan.

15. ¿Cuál es el procedimiento en caso de que un trabajador no quiera que el empleador le aplique el descuento de la cuota sindical?

- Las cuotas sindicales son obligatorias, con la excepción de que un trabajador exprese por escrito al empleador su voluntad de renunciar al pago de las mismas.
- El empleador NO puede presionar a las trabajadoras (es) a tomar ninguna decisión con respecto al sindicato o agrupación a la que pertenezcan. Cualquier mención o acción al respecto podrá ser interpretada como interferencia en la vida interna del sindicato, y por lo tanto penalizada.

Recursos

El **Comité México del Grupo de las Américas** ha publicado tres herramientas como soporte para que los empleadores puedan cumplir con las nuevas obligaciones y procedimientos que son parte de la reforma laboral.

- Guía para Empleadores sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva en México.
- Obligaciones para empleadores y sindicatos bajo el Protocolo para la Legitimación de los Contratos Colectivos.
- Resumen de Leyes mexicanas y convenios internacionales sobre derechos humanos en el trabajo.

Estos materiales están disponibles en español, [aquí](#) y en inglés, [aquí](#).

Gobierno de México

- La STPS creó una página web con información, recursos, y novedades sobre la reforma y sus procedimientos. <https://reformalaboral.stps.gob.mx>
- La Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral de la STPS tiene un programa de capacitación para trabajadores y empleadores. <https://productividadlaboral.stps.gob.mx>