

TABLA COMPARATIVA DE LOS COMPROMISOS DE MÉXICO en el ANEXO DEL T-MEC/USMCA y LA REFORMA LABORAL

RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA | JUNIO DE 2019

La reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) fue aprobada el 29 de abril de 2019, y fue publicada el 1° de mayo de 2019 en el *Diario Oficial de la Federación*. La nueva legislación en gran medida incluye los requerimientos enlistados en el Anexo 23-A del Tratado de Libre Comercio de América del Norte renegociado, (T-MEC/USMCA), pero aún quedan algunas omisiones, como discutimos abajo.

I. DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SIN INJERENCIA

El Anexo del T-MEC/USMCA obliga a México a aprobar legislación que promueva y proteja el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, sin injerencia por parte del patrón y sin represalias por actividad sindical.

TEXTO, ANEXO T-MEC/USMCA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO
<p>1. (México deberá) Establecer en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección...</p> <p>...y prohibir el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales...</p>	<p>Artículo 357, p 14: Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p> <p>Artículo 357, p 14: Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.</p> <p>Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.</p>

TEXTO, ANEXO T-MEC/USMCA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO
<p>...discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical...</p> <p>...la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido.</p>	<p>Artículo 133 IV, p 10: [Queda prohibido a los patrones y sus representantes] Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva.</p> <p>Artículo 387, p 19: El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a que hace referencia el Artículo 390 BIS.</p>

II. ESTABLECER INSTITUCIONES INDEPENDIENTES

La reforma a la LFT establece el nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los nuevos Tribunales Laborales.

<p>2. [México deberá] Establecer y mantener órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos y el reconocimiento de los sindicatos, mediante legislación que establezca (i) una entidad independiente para la conciliación y el registro de contratos colectivos de trabajo y...</p>	<p>CAPITULO IX BIS</p> <p>Artículo 590-B, p 33: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se constituirá y funcionará de conformidad con los siguientes lineamientos:</p> <p>Será un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la Ciudad de México y contará con oficinas regionales conforme a los lineamientos que establezca el Órgano de Gobierno. Tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.</p> <p>Será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los Tribunales, conforme lo establece el párrafo quinto de la fracción XX del Artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>
---	---

TEXTO, ANEXO T-MEC/USMCA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

...(ii) Tribunales Laborales independientes para la resolución de controversias laborales.

Además, será competente para operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El titular del organismo será su Director General. El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado, quien además de lo previsto en el Artículo 123, apartado A, fracción XX de la Constitución, deberá cumplir con los requisitos que establezca la Ley de la materia.

CAPITULO XII

Artículo 604, p 35: Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. En su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Artículo 605, p. 35: 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.

III. DERECHO DE APELAR LAS DECISIONES DEL CENTRO, Y OBSTRUCCIÓN EN LOS PROCEDIMIENTOS POR PARTE DE EMPLEADAS(OS) DEL CENTRO

La LFT reformada incluye medidas para proteger los trabajadores de actos de injerencia por parte de los administradores del Centro. Las leyes adicionales que establezcan el Centro como institución administrativa federal expresarán en forma clara el derecho de apelación y el derecho de amparo respecto de las decisiones del Centro.

2. La legislación también establecerá que todas las decisiones de la entidad independiente sean sujetas a apelación ante tribunales independientes...

...y que los funcionarios de la entidad independiente que retrasen, obstruyan o influyan en el resultado de cualquier proceso de registro a favor o en contra de una parte involucrada estarán sujetos a las sanciones en virtud del Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y los Artículos 49, 52, 57, 58, 61, 62 y otras disposiciones aplicables de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 48, p 7: A los Servidores Públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuando retrasen, obstruyan o influyan en el procedimiento de registros sindicales y de contratos colectivos y de reglamentos interiores de trabajo a favor o en contra de una de las partes, así como en el otorgamiento de la constancia de representatividad sin causa justificada se les impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Por lo que se refiere a los Servidores Públicos de los Centros de Conciliación locales se les sancionará en los mismos términos, cuando en el desempeño de su función conciliatoria incurran en estas conductas.

IV. EL USO DEL VOTO SECRETO EN ELECCIONES DE DIRECTIVAS SINDICALES Y DE RECUEENTOS

Los procedimientos para celebrar elecciones de directivas sindicales incluyen el uso del voto secreto.

El sistema de verificación de los procedimientos electorales no se aplica automáticamente, si no por petición de la dirección sindical o por 30% de los trabajadoras(es) afiliadas(os). La Ley cumple formalmente con las especificaciones del Anexo, pero a su vez introduce la posibilidad de simulación en la votación ya que no requiere la verificación de procedimientos electorales en todos los casos.

<p>3. Disponer en sus leyes laborales, a través de legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales se lleven a cabo a través de un voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato.</p>	<p><i>El uso de voto secreto en elecciones de directivos sindicales:</i></p> <p>Artículo 358 II, p 16: Los procedimientos de elección de sus directivas 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 términos del Artículo 371 de esta Ley.</p> <p><i>Verificación de procedimientos electorales por el Centro:</i></p> <p>Artículo 371-Bis, p 18: Las elecciones de las directivas de los sindicatos estarán sujetas a un sistema de verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del Artículo 371 de esta Ley, conforme a lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Los sindicatos podrán solicitar el auxilio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de la Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto que certifiquen el cumplimiento de los requisitos antes mencionados. Al concluir la elección, la autoridad que acuda a la verificación deberá formular un acta en la que conste el resultado de la elección y de la forma en que ésta se llevó a cabo, de la que se entregará copia al sindicato solicitante; II. La solicitud será realizada por los directivos sindicales o por lo menos por el treinta por ciento de los afiliados al sindicato, y III. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá desahogar este sistema de verificación de la elección de las directivas sindicales para que se cumpla con los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y legalidad, y los señalados en el Artículo 364 Bis de esta Ley. En caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, el Centro podrá convocar y organizar un recuento para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores el sentido de su decisión.
--	--

TEXTO, ANEXO T-MEC/USMCA

4. Establecer en sus leyes laborales que los conflictos sobre representación sindical sean dirimidos por los Tribunales Laborales mediante voto secreto...

... y no están sujetos a demoras debido a impugnaciones u objeciones de procedimiento, incluyendo mediante el establecimiento de plazos y procedimientos claros, de conformidad con las obligaciones de México en virtud del Artículo 23.10.3(c) y el Artículo 23.10.10(c) de este Capítulo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Procedimientos para acreditar representatividad:

En el caso de un solo sindicato:

Artículo 390 BIS, III, p 21: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente. Si sólo un sindicato solicita la constancia, se tendrá por acreditada su representatividad cuando cuente con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. En este caso, el Centro recabará ante las autoridades e instancias pertinentes la información necesaria para verificar que los trabajadores contemplados en el listado que presente el sindicato solicitante representen al menos el treinta por ciento de los trabajadores al servicio del patrón del que se solicita la firma del contrato colectivo de trabajo.

En el caso de dos sindicatos o más:

De haber contendido más de un sindicato, el derecho a negociar y celebrar el contrato colectivo corresponderá al que obtenga el mayor número de votos conforme a las reglas contempladas en el Artículo 388 de esta Ley. En todo caso, el número de trabajadores votantes deberá de ser de por lo menos del treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo del que se solicita la firma.

El uso del voto secreto:

Artículo 390 BIS, III, sección d, p 22: El voto de los trabajadores se hará en forma personal, libre, directo y secreto.

El procedimiento para acreditar representatividad se establece en el Artículo 388, p 20, y para los recuentos ante los Tribunales Laborales en el Artículo 897-F, p 74.

V. VERIFICACIÓN DE APOYO SINDICAL EN EL REGISTRO DE UN CONTRATO COLECTIVO INICIAL

La Ley Federal de Trabajo hace referencia al uso del voto secreto en el procedimiento de votación que establezca que la mayoría de los trabajadores aprueban el contrato colectivo inicial antes de su registro con el Centro Federal.

Los procedimientos de la votación, incluso el conteo de los resultados, se llevan a cabo por la dirección del sindicato. La verificación de las elecciones para aprobar el contrato colectivo está asignada al Centro, y sólo en caso de irregularidades en el proceso, y no por petición ni de las(os) trabajadoras(es) ni las(os) dirigentes del sindicato.

Los procedimientos establecidos en Art. 390 TER no incluyen el requisito de que el Centro verifique que el centro de trabajo ya esté en operación. Esta omisión significa que la Ley tiene inconsistencias con los términos del Anexo sobre este punto en particular. Sin esta verificación, el voto sobre el contrato colectivo y su depósito en el Centro Federal se puede realizar cuando solo una fracción de los trabajadores está contratada.

5 (a) La verificación, de parte de la entidad independiente, que los contratos colectivos cumplen con los requisitos legales relativos al apoyo de los trabajadores con el fin de que puedan registrarlos y entren en vigor; y...

(b) para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto, de los trabajadores cubiertos por el contrato...

Artículo 390 BIS, p 20: Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, a fin de garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Esta constancia será expedida conforme a lo siguiente:...

Artículo 390 TER, p 23: Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto.

Artículo 390 TER II, h, p 24: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá verificar que el procedimiento de consulta se realice conforme a los requisitos antes señalados.

Los procedimientos de Artículo 390 TER no establecen la verificación que un lugar de trabajo esté en operación en el momento de la aprobación del contrato colectivo, que es un punto inconsistente con el Anexo del T-MEC/USMCA.

Sin esta verificación, el registro del sindicato o el depósito del contrato colectivo de trabajo se pueden realizar durante un periodo cuando solo un parte de los trabajadores están contratados. Esto puede tener el efecto de que las votaciones carezcan de sentido ya que los porcentajes alcanzados estarían basados en el voto de una porción reducida de la fuerza laboral en lugar de la fuerza laboral completa de un lugar de trabajo en plena operaciones.

TEXTO, ANEXO T-MEC/USMCA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO
<p>5 (b) ii una copia del contrato colectivo se hizo fácilmente accesible a los trabajadores individuales antes de la votación...</p>	<p>Artículo 390 TER II, p 23: El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:</p> <p>a) El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta;</p>
<p>5(b)iii ...y (iii) la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato demostraron apoyo al mismo a través del voto personal, libre y secreto.</p>	<p>Artículo 390 TER, p 23: Para el registro de un <i>contrato colectivo inicial</i> o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado <i>por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo</i> a través del voto personal, libre y secreto.</p>

VI. APROBACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS POR LAS(OS) TRABAJADORAS(ES) CUANDO ES REVISADO

La LFT establece el uso del voto secreto en un procedimiento de votación sobre el contenido del contrato colectivo una vez revisado, y antes de su registro frente el Centro Federal.

Los procedimientos de la votación, incluso el conteo de los resultados, se llevan por la dirección del sindicato. La verificación de las elecciones para aprobar el contrato colectivo está asignada al Centro, y sólo en caso de irregularidades en el proceso, y no por petición ni de las(os) trabajadoras(es) ni las(os) dirigentes del sindicato.

<p>6. Adoptar legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establezca que en futuras revisiones salariales y de condiciones laborales, todos los contratos colectivos existentes incluirán un requisito de apoyo mayoritario...</p> <p>...través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por dichos contratos colectivos.</p>	<p>Artículo 390 TER, p 23: Para el registro de un contrato colectivo inicial <i>o un convenio de revisión</i>, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del <i>voto personal, libre y secreto</i>.</p>
---	---

TEXTO, ANEXO T-MEC/USMCA

6. Con el fin de depositar las futuras revisiones, la entidad independiente verificará efectivamente, a través de (según lo justifiquen las circunstancias) evidencia documental (física o electrónica), la consulta directa con los trabajadores o las inspecciones “in-situ”, que (i) una copia del contrato colectivo revisado se hizo fácilmente accesible a los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo antes de la votación y....
- (ii) la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo revisado demostró apoyo a dicho contrato a través de un voto personal, libre y secreto.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 390 TER II, p 23: El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:

- a) El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta.

Artículo 390 TER, p 23: Para el registro de un contrato colectivo inicial o *un convenio de revisión*, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado *por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo* a través del voto personal, libre y secreto.

VII. REVISIÓN DE TODOS LOS CONTRATOS COLECTIVOS EXISTENTES EN UN PLAZO DE 4 AÑOS

La reforma de la LFT establece que todos los contratos colectivos deben ser revisados al menos una vez durante el periodo de 4 años posteriores a la entrada en vigor de la Ley.

6. Esa legislación también estipulará que todos los contratos colectivos existentes se revisarán al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la legislación.

TRANSITORIOS, Decimo Primero, p 92: Con el fin de cumplir el mandato del Artículo 123 apartado “A”, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, se establece que los Contratos Colectivos de Trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de esta Decreto.

VIII. ACCESO A CONTRATOS COLECTIVOS Y DOCUMENTOS DE REGISTRO DE SINDICATOS POR LAS(OS) TRABAJADORAS(ES)

La LFT incluye nuevos requerimientos respecto a los documentos de registro sindical, como los estatutos, la toma de nota, y los documentos asociados con las(os) dirigentes sindicales, deben de estar disponibles al público en general a través de un sitio de web del Centro.

La legislación menciona que es preferible – pero no es una obligación – que los contratos colectivos estén disponibles al público en el sitio web, lo que puede representar una inconsistencia con los términos del Anexo.

7. Establecer en sus leyes laborales que un contrato colectivo negociado por el sindicato y los estatutos del sindicato estén disponibles en forma accesible para todos los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo...

... así como legislación que establezca un sitio web centralizado que brinde acceso público a todos los contratos colectivos vigentes, y que sea operado por una entidad independiente encargada del registro de los contratos colectivos.

Artículo 365 BIS, p 16: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los **registros de los sindicatos**. Asimismo, deberá expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del Artículo 8o. Constitucional y de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. El *texto íntegro de los documentos del registro de los sindicatos, las tomas de nota, el estatuto, las actas de asambleas y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical* deberán estar disponibles en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Artículo 391 BIS, p 24: La Autoridad Registral hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante la misma. Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública....

...De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de **los contratos colectivos de trabajo** deberá estar disponible en forma gratuita en el sitio de Internet de la Autoridad Registral.