

Alerta | Labor & Employment



May de 2019

Reforma Laboral 2019 – México

[Leer en Ingles/Read in English.](#)

El 1° de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto (el “Decreto”) mediante el cual se implementan reformas de gran importancia a la Ley Federal del Trabajo (“LFT”). El Decreto da seguimiento y articula la reforma Constitucional de febrero de 2017 que, entre otras cosas (i) confirmó la libertad sindical y el voto secreto de los trabajadores, (ii) estableció la creación de Tribunales Laborales para reemplazar las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los entes encargados de la resolución de disputas laborales, y (iii) ordenó la creación de una entidad autónoma para manejar todos los asuntos laborales de carácter colectivo.

El Decreto se enfoca principalmente en la regulación de los derechos colectivos, con especial énfasis en:

- la prohibición a que los patrones se involucren, inmiscuyan o interfieran, directa o indirectamente, en asuntos sindicales;
- la democracia en los sindicatos, estableciendo el voto personal y secreto de los empleados en cada etapa de la vida sindical, iniciado con la formación del sindicato y pasando por la celebración y revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo (“CCT”); y
- la transparencia en asuntos sindicales, incluyendo su administración y finanzas, así como la obligación de los patrones de informar a sus empleados sobre la existencia de un CCT.

El Decreto establece una nueva estructura para administrar la vida sindical e impartir justicia laboral. Reemplaza a las juntas de conciliación y arbitraje locales y federales (que actualmente están a cargo de todos los conflictos laborales y administran los temas sindicales y los CCTs), por tribunales laborales que formarán parte del Poder Judicial. Crea los Centros de Conciliación locales y un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que servirán como foros obligatorios de conciliación previos a litigios individuales y para algunos colectivos, que deberán llevarse ante los tribunales laborales. El Decreto también incluyó nuevas reglas procesales para los litigios.

Puntos más relevantes del Decreto en **materia colectiva**:

Creación de una nueva entidad a cargo de los asuntos colectivos

El Decreto prevé la creación de un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (“CFCRL”) que (i) será un conciliador obligatorio en disputas colectivas (salvo aquéllas entre sindicatos que se disputen la titularidad de un CCT, donde no se requerirá la instancia de conciliación, sino que se resolverán directamente a través del Procedimiento Especial Colectivo), (ii) servirá como registro de sindicatos y de CCTs – de competencia federal y local, (iii) verá todo lo relativo a las votaciones de CCTs y (iv) emitirá Constancias de Representatividad a los sindicatos, mismas que serán necesarias para el emplazamiento a firma de CCT.

El CFCRL será un organismo público descentralizado, con plena autonomía del gobierno federal. Tendrá un Director General, y una Junta de Gobierno conformada por los titulares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, del Presidente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía y del Presidente del Instituto Nacional Electoral.

Transparencia

- Se requiere del voto secreto, directo, libre y personal de los miembros de los sindicatos y de los empleados para un gran número de actividades sindicales y en todos los asuntos relativos a contratación colectiva.
- La directiva sindical deberá rendir cuentas a los miembros de los sindicatos sobre los activos sindicales y su administración.
- Los patrones están obligados a informar a sus empleados de la existencia de cualquier CCT y a entregarles una copia del mismo.

Prohibición a los patrones de inmiscuirse en asuntos sindicales

La LFT ya contemplaba disposiciones para evitar la intervención de los patrones en la vida sindical; sin embargo, el Decreto refuerza esta idea a través de:

- prohibir expresamente que los patrones lleven a cabo acciones que tengan por objeto controlar al sindicato al que pertenecen sus empleados; y
- establecer como conductas prohibidas cualesquier acciones o medidas que tome un patrón con el fin de promover la formación de organizaciones de trabajadores controladas por él mismo, así como el apoyo por parte del patrón a cualquier organización de trabajadores con objeto de controlarla.

Formación de sindicatos

El Decreto establece que los trabajadores se encuentran en libertad para organizarse de la manera que crean conveniente, misma que no necesariamente debe coincidir con los tipos de sindicatos establecidos en la LFT.

Se incluyen nuevas reglas para la formación de sindicatos y de confederaciones sindicales:

- El registro podrá hacerse únicamente ante el CFCRL. Previamente se registraban ante las juntas de conciliación y arbitraje - locales o federales - o ante la Secretaría del Trabajo.
- Los sindicatos, para ser registrados, deberán:
 - incluir el nombre de sus agremiados – anteriormente sólo tenían que señalar el número de agremiados.
 - presentar sus estatutos ante el CFCRL, incluyendo también las reglas para llevar a cabo revisiones anuales y bianuales de los CCTs, mismas que deberán ser aprobadas por la mayoría de los trabajadores mediante su voto personal, libre y secreto.
- La duración de las directivas sindicales no podrá ser indefinida, y deberá ser decidida mediante el voto personal libre y secreto de los trabajadores.

En el mismo tenor, el Decreto establece que:

- En los casos en que un sindicato extorsione a un patrón mediante la demanda de pagos en efectivo o en especie, para retirar un emplazamiento a huelga, o bien para abstenerse de presentar o mantener un conflicto de titularidad respecto de un CCT, dichas acciones pueden ser la base para la cancelación del registro del sindicato ante el CFCRL.
- Los sindicatos no pueden participar en esquemas que busquen evitar el pago de contribuciones o el cumplimiento de obligaciones patronales. Tampoco pueden asumir el papel de patronos para que los patronos reales evadan sus obligaciones como tal.

Relaciones Colectivas

El Decreto establece nuevas reglas para la celebración de CCT iniciales, así como para la revisión salarial anual y la revisión bianual total de éstos.

a) Constancia de Representatividad

Se establece una nueva “Constancia de Representatividad”, que debe ser emitida por el CFCRL para certificar que un sindicato representa a los trabajadores de un patrón y que por tanto puede (i) demandar la firma de un CCT por parte de un patrón, y (ii) revisar el CCT que tenga celebrado con un patrón (la revisión anual salarial o la bianual total del CCT).

La necesidad de que un sindicato obtenga la Constancia de Representatividad es una diferencia mayúscula con el texto anterior de la LFT. Anteriormente cualquier sindicato podía emplazar a huelga a una empresa demandando la firma de un CCT, y la verificación sobre si dicho sindicato realmente representaba a los trabajadores del patrón emplazado solamente tenía lugar si la empresa se rehusaba a firmar el CCT y estallaba la huelga. Esto fue, en gran medida, lo que promovió la creación de los llamados “sindicatos blancos” y los “CCT de protección”.

- Para poder registrar un CCT, ahora será necesario que un sindicato obtenga previamente una Constancia de Representatividad por parte del CFCRL.
- La solicitud para la obtención de la Constancia de Representatividad debe ir acompañada de una lista incluyendo nombre, Clave Única de Registro de Población (CURP), fecha de contratación y firma de los empleados que apoyen a dicho sindicato, quienes deben representar por lo menos el 30% de los trabajadores que registrará el CCT.
- Dentro de los 3 días siguientes a que reciba la solicitud para la expedición de la Constancia de Representatividad, el CFCRL deberá publicar en su sitio de internet y fijar en el centro de trabajo correspondiente un aviso alertando de la presentación de dicha solicitud. De igual manera, requerirá al patrón que coloque un aviso al interior del centro de trabajo para hacerlo del conocimiento de los trabajadores de cualquier otro sindicato.
- Cualquier sindicato que desee adherirse a la solicitud de expedición de una Constancia de Representatividad presentada por otro sindicato para el mismo patrón podrá hacerlo, presentando su solicitud adhesiva dentro de los 10 días siguientes a la publicación del aviso antes señalado. Para ello deberá acompañar el listado que compruebe que representa por lo menos al 30% de los trabajadores que serán regidos por el CCT correspondiente. Los empleados que aparezcan en la lista de este segundo sindicato pueden ser los mismos que los incluidos en la lista del sindicato que presentó su solicitud inicialmente para la expedición de la Constancia de Representatividad.
- Si solamente fuese un sindicato el que solicite la expedición de la Constancia de Representatividad, entonces el CFCRL únicamente necesitará verificar, con las autoridades que considere conveniente, la autenticidad de los empleados firmantes de la lista presentada por el sindicato, y que éstos representan por lo menos el 30% de los trabajadores que cubrirá el CCT. Una vez que se confirme, se emitirá la Constancia de Representatividad a dicho sindicato.
- Si más de un sindicato solicita la expedición de la Constancia de Representatividad, ésta se otorgará al sindicato que obtenga el mayor número de votos, siempre y cuando los empleados votantes representen por lo menos el 30% de los trabajadores que serán regidos por el CCT. Para llevar a cabo la votación se seguirán las siguientes reglas:
 - EL CFCRL confirmará que cada sindicato representa por lo menos al 30 % de los empleados que serán regidos por el CCT.
 - EL CFCRL elaborará un padrón de los trabajadores que laboran para el patrón y que serán consultados mediante su voto, solicitando la información necesaria para ello de las autoridades correspondientes. El padrón incluirá empleados que hayan sido despedidos por el patrón dentro de los 3 meses anteriores y los 3 meses posteriores a la fecha en que el sindicato presentó su solicitud (a excepción de empleados que hayan renunciado), pero no incluirá empleados de confianza. El Decreto señala expresamente que el patrón no podrá intervenir en este procedimiento.
 - Una vez que el padrón esté listo, el CFCRL emitirá una convocatoria señalando la fecha, hora y lugar en que la votación tendrá lugar. Esta debe emitirse entre 10 y 15 días previos a la votación, y deberá publicarse en el centro de trabajo del patrón y en el sitio de internet del CFCRL.
 - El CFCRL deberá señalar el lugar de la votación y administrará dicho proceso. Los trabajadores votarán de manera personal, libre y secreta, utilizando boletas que serán proporcionadas por el CFCRL.
- Aun cuando el Decreto no lo señala, se puede asumir que si los sindicatos solicitantes de una Constancia de Representatividad no representan por lo menos el 30% de los trabajadores de la

empresa que estarán sujetos al CCT, no se emitirá la Constancia de Representatividad y por ende, la empresa permanecerá sin sindicato.

- La Constancia de Representatividad tendrá una vigencia de 6 meses. El Decreto no menciona lo siguiente, pero se puede inferir que si el sindicato no celebra el CCT dentro de los 6 meses siguientes a la emisión de la Constancia de Representatividad, deberá obtener una nueva Constancia y comenzar nuevamente el proceso.

b) Contrato Colectivo de Trabajo Inicial

Para la celebración de un CCT inicial, el Decreto señala que los trabajadores que serán regidos por el mismo deben primero aprobarlo mediante el voto afirmativo de la mayoría. Dicha votación tendrá lugar una vez que el sindicato que haya obtenido la Constancia de Representatividad, negocie el CCT con el patrón. Para ello deben seguirse las siguientes reglas:

- Con al menos 10 días de anticipación a la votación, el sindicato deberá notificar al CFCRL que someterá los términos del CCT a votación de los trabajadores. Dicha notificación deberá contener la fecha, hora y lugar en que se realizará la votación y deberá llevar como anexo una copia del proyecto del CCT.
- Entre 10 y 15 días anteriores a la votación, el sindicato emitirá una convocatoria para la votación, en la que señalará el día, hora y lugar para ello. El Decreto no señala cómo es que la convocatoria debe hacerse del conocimiento de los trabajadores, ni las características que el lugar de la votación debe tener. La única responsabilidad para el sindicato es que el lugar debe ser fácilmente accesible para los empleados.
- El sindicato debe poner a disposición de los trabajadores el texto propuesto del CCT de manera oportuna. *El Decreto no señala nada acerca de cómo o cuándo debe ello realizarse.*
- El sindicato deberá publicar sus resultados en el centro de trabajo dentro de los 2 días siguientes a la votación. Dentro de los 3 días siguientes a la votación deberá notificar dichos resultados al CFCRL, quien deberá publicarlos en su página web.
- El sindicato no está obligado a presentar las boletas de votación ante el CFCRL, únicamente debe conservarlas por lo menos 5 años para el caso de que fuere necesario confirmar los resultados.
- El patrón no puede participar en este proceso.

Si los trabajadores votaron por mayoría a favor del texto del CCT, el sindicato puede presentarlo al CFCRL y solicitar su registro. Sin embargo, si los trabajadores no aprobaron el contenido del CCT, entonces el sindicato puede ya sea (i) renegociar el CCT con el patrón, o, **increíblemente,** (ii) **estallar la huelga y suspender los trabajos en el centro de trabajo del patrón.**

Si la empresa se rehúsa a firmar el CCT con el sindicato que obtuvo la Constancia de Representatividad, el sindicato puede también estallar la huelga. En tal caso, la validez de la Constancia de Representatividad se extenderá por toda la duración de la huelga.

c) Revisión del CCT

El Decreto establece que para la revisión bianual total del CCT, el sindicato debe organizar una votación de los trabajadores respecto del nuevo CCT revisado, bajo las mismas reglas que para el CCT inicial. De la misma manera, las boletas de la votación deben ser conservadas por el sindicato por lo menos 5 años, para que puedan ser utilizadas como prueba en caso de litigio.

Es importante señalar que el Decreto establece en sus artículos transitorios que todos los CCT existentes al momento de la fecha de entrada en vigor del Decreto (2° de mayo de 2019), deberán ser revisados en su totalidad por lo menos una vez dentro de los 4 años siguientes.

d) Nuevo Procedimiento Especial Colectivo

El decreto prevé un nuevo Procedimiento Especial Colectivo que aplicará, entre otros asuntos, a los conflictos de titularidad entre sindicatos. La conciliación prejudicial obligatoria ante el CFCRL no aplica a este caso.

El procedimiento será llevado ante los tribunales laborales, y se resolverá exclusivamente con base al voto de los trabajadores.

El tribunal laboral elaborará un padrón de los trabajadores que votarán mediante información que solicitará por parte del IMSS, del Servicio de Administración Tributaria, del INFONAVIT, del patrón y del propio CFCRL, y administrará el proceso de voto.

El sindicato que obtenga la mayoría de votos será quien tenga derecho a la titularidad del CCT.

CFCRL y Tribunales Laborales

El Decreto prevé que el CFCRL deberá comenzar funciones a más tardar dentro de los 2 años siguientes, y los tribunales laborales dentro de los 3 años siguientes, a la fecha de entrada en vigor del Decreto (2° de mayo de 2019).

Autor

Esta Alerta de GT fue preparada por **José Carlos M. de Uriarte**. Para preguntas sobre esta información, contactar a:

- **José Carlos M. de Uriarte** | +52 55.5029.0024 | deuriartej@gtlaw.com
- O su **Greenberg Traurig attorney**

Albany. Amsterdam. Atlanta. Austin. Boca Raton. Boston. Chicago. Dallas. Delaware. Denver. Fort Lauderdale. Germany.~ Houston. Las Vegas. London.* Los Angeles. Mexico City.+ Miami. Minneapolis. New Jersey. New York. Northern Virginia. Orange County. Orlando. Philadelphia. Phoenix. Sacramento. San Francisco. Seoul.∞ Shanghai. Silicon Valley. Tallahassee. Tampa. Tel Aviv.^ Tokyo.ª Warsaw.~ Washington, D.C.. West Palm Beach. Westchester County.

*This Greenberg Traurig Alert is issued for informational purposes only and is not intended to be construed or used as general legal advice nor as a solicitation of any type. Please contact the author(s) or your Greenberg Traurig contact if you have questions regarding the currency of this information. The hiring of a lawyer is an important decision. Before you decide, ask for written information about the lawyer's legal qualifications and experience. Greenberg Traurig is a service mark and trade name of Greenberg Traurig, LLP and Greenberg Traurig, P.A. ~Greenberg Traurig's Berlin office is operated by Greenberg Traurig Germany, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. *Operates as a separate UK registered legal entity. +Greenberg Traurig's Mexico City office is operated by Greenberg Traurig, S.C., an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. ∞Operates as Greenberg Traurig LLP Foreign Legal Consultant Office. ^Greenberg Traurig's Tel Aviv office is a branch of Greenberg Traurig, P.A., Florida, USA. ªGreenberg Traurig Tokyo Law Offices are operated by GT Tokyo Horitsu Jimusho, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. ~Greenberg Traurig's Warsaw office is operated by Greenberg Traurig Grzesiak sp.k., an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. Certain partners in Greenberg Traurig Grzesiak sp.k. are also shareholders in Greenberg Traurig, P.A. Images in this advertisement do not depict Greenberg Traurig attorneys, clients, staff or facilities. No aspect of this advertisement has been approved by the Supreme Court of New Jersey. ©2019 Greenberg Traurig, LLP. All rights reserved.*