



**Boletín de la práctica de Laboral, Seguridad Social y Migratorio
05 de Noviembre de 2018**

Derecho colectivo de trabajo y su reciente evolución

Esta nota tiene como objetivo hacer una descripción cronológica de las diversas disposiciones que han cambiado el marco jurídico y lo que anticipamos sean las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en los próximos meses, en materia de negociación colectiva en México.

1. Reforma Constitucional

En febrero de 2017 se promulgó una trascendental reforma a la Constitución Política, la cual está enfocada a la impartición de la justicia laboral, la libertad de asociación y el derecho a la contratación colectiva.

Esta reforma tiene como antecedente las críticas que ha enfrentado el Gobierno Mexicano en foros internacionales, especialmente ante la Organización Internacional del Trabajo, al adherirse al Acuerdo de Transpacífico de Cooperación Económica ("TPP" por sus iniciales en inglés), así como a la presión que generó la renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte ("TLCAN") que ahora conocemos como T-MEC, en el sentido de terminar con los llamados contratos colectivos de trabajo de protección.

La reforma constitucional requiere la aprobación de la legislación secundaria que permita su implementación. La reforma estableció el término de un año para la discusión y aprobación de la ley reglamentaria; sin embargo, dicho plazo venció en febrero de 2018 sin que se haya cumplido con ese mandato. Es pertinente aclarar que hubo una iniciativa de reforma propuesta por Senadores del Partido Revolucionario Institucional, misma que no obtuvo el consenso necesario para su discusión y aprobación.

2. Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo

El día 20 de septiembre del año en curso, México ratificó el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT"), relativo al derecho de sindicación y contratación colectiva. Por lo tanto, este Convenio es un tratado que forma parte de nuestro derecho positivo al tener efecto vinculante para el país.

En el Convenio se establece que los trabajadores deberán de gozar de una absoluta libertad para adherirse o no a un sindicato, o dejar de pertenecer al mismo, pues no podrá ser condición para su empleo el estar afiliados a una organización sindical. Por ende, los sindicatos enfrentarán un reto de re-inventarse para convencer a los trabajadores de su libre decisión de afiliación. De igual manera se establece que los sindicatos deberán estar libres de cualquier injerencia de los patrones en sus actividades, incluyendo el pago de cuotas sindicales.

Es importante mencionar que como consecuencia de la ratificación de este Convenio, será también necesario modificar la Ley Federal del Trabajo eliminando su artículo 395 que actualmente reglamenta la Cláusula de Exclusión por Ingreso, actualizar los requisitos para la celebración de un contrato colectivo y modernizar el procedimiento de huelga.

Sánchez Devanny es una firma de abogados líder en México que brinda asesoría legal integral a clientes mexicanos y extranjeros.

Áreas de práctica

Corporativo y Transaccional

Financiamiento Corporativo y de Proyectos

Instituciones y Servicios Financieros

Comercio Exterior y Aduanas

Inmobiliario, Infraestructura y Hotelería

Fiscal

Gestión Patrimonial y Planeación Sucesoria

Laboral, Seguridad Social y Migratorio

Gobierno Corporativo y Cumplimiento Regulatorio

Energía, Recursos Naturales y Ambiental

Salud, Alimentos y Cosméticos

Propiedad Intelectual, Entretenimiento y Deporte

Datos Personales y Tecnologías de la Información

Litigio y Medios Alternativos de Solución de Controversias

Competencia Económica

La mayor preocupación que ha generado la ratificación del Convenio 98 es la posibilidad de la "multi-negociación" que existe en otros países, en donde, en respeto al derecho de asociación de los trabajadores, los patronos están obligados a negociar e incluso firmar contrato colectivo de trabajo con distintos sindicatos representando distintos grupos de trabajadores. Esta situación crearía la necesidad de contar con distintos esquemas de prestaciones, beneficios y condiciones de empleo, derivados de las distintas negociaciones que se logren con cada sindicato.

El 30 de noviembre del 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se aprueba el Convenio 98. A partir de ese momento, el Ejecutivo Federal se encuentra en posibilidad de realizar la ratificación del convenio ante el Director General de la OIT y una vez que este la reciba y registre, comenzará a contar el plazo de 1 año para su entrada en vigor.

3. Acuerdo Comercial entre Estados Unidos, México y Canadá

El 1 de octubre del 2018, fue anunciado que se alcanzó un nuevo acuerdo comercial entre Estados Unidos, México y Canadá, como parte de la renegociación de lo que anteriormente era conocido como TLCAN.

El Acuerdo Estados Unidos, México y Canadá ("T-MEC") incluye, como parte de su texto, un capítulo laboral, por lo que a diferencia del TLCAN, ahora las violaciones a dicho capítulo podrían tener consecuencias más severas.

Por otro lado, dentro del T-MEC se estableció el Anexo 23, relativo a las obligaciones laborales que deben cumplir los Estados parte. En dicho anexo, se incluyó el Anexo A específico para México, en términos del cual el gobierno mexicano asume obligaciones en materia laboral/colectiva, las cuales resultan de especial trascendencia, en virtud de su contenido y de las implicaciones que se generarán para las empresas.

De acuerdo con el Anexo 23-A, México debe adoptar diversas disposiciones legales señaladas en el mismo documento, tales como:

1. Establecer el derecho de los trabajadores para involucrarse en negociaciones colectivas o para organizar, formar y unirse al sindicato de su elección, prohibiendo la interferencia o dominio del patrón en las actividades sindicales, así como la discriminación o presión en contra de trabajadores por participar en actividades sindicales o apoyarlas o para negarles el derecho a la negociación colectiva.
2. Establecer y mantener autoridades independientes e imparciales para registrar elecciones sindicales y resolver conflictos colectivos, así como para el registro de sindicatos. La legislación debe establecer:
 - a) Una autoridad independiente para conciliación y registro de contratos colectivos de trabajo, la cual debe tener la suficiente autoridad para emitir sanciones contra aquellos que violen sus órdenes.
 - b) Tribunales laborales independientes para la resolución de conflictos laborales.
3. Establecer un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales son llevadas a cabo a través del voto personal, libre y secreto de los agremiados.
4. Establecer que los procedimientos de titularidad sean resueltos por los Tribunales a través del voto de los trabajadores, y que dichos procedimientos no serán retrasados en virtud de recursos u objeciones innecesarias, por lo que se deberán establecer términos procesales claros.

5. Adoptar la legislación necesaria para requerir:
 - a) Verificación por parte de la autoridad independiente de que los contratos colectivos de trabajo cumplen los requisitos legales relativos al conocimiento y apoyo de los trabajadores, con el objeto de que sean registrados y adquieran efectos legales.
 - b) Para el registro de un nuevo contrato colectivo de trabajo, se verifique que la mayoría de los trabajadores; expresado a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto.
6. Aprobar la legislación necesaria para establecer que las revisiones futuras de los contratos colectivos de trabajo, deberán contar con el apoyo de la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato, expresado mediante el voto personal, libre y secreto.
7. La legislación también deberá establecer que todos los contratos colectivos de trabajo existentes deberán ser revisado, por lo menos una vez en los siguientes cuatro años a la entrada en vigor de la legislación. De igual manera que la nueva legislación no implica la terminación de ningún contrato colectivo de trabajo ya existente, siempre y cuando cuente con el apoyo de la mayoría de los trabajadores cubiertos por dicho contrato, expresado a través del voto personal, libre y secreto.
8. Las revisiones a los contratos colectivos de trabajo deberán ser depositadas ante la autoridad independiente, la cual deberá verificar efectivamente, ya sea a través de documentos (físicos o electrónicos), consultas directas con los trabajadores o inspecciones en el centro de trabajo.
9. Establecer en la legislación que los contratos colectivos de trabajo, así como los documentos internos del sindicato están disponibles para todos los trabajadores, en términos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. La legislación también deberá establecer un sitio web que permita el acceso a todos los contratos colectivos de trabajo vigentes, el cual deberá ser operado por la autoridad independiente a cargo del registro de los contratos colectivos de trabajo.

La expectativa de los Estados parte (Estados Unidos de América y Canadá) es que México adopte la legislación necesaria antes del **1 de enero de 2019**, bajo el entendido que la entrada en vigor del T-MEC pudiera ser retrasada hasta en tanto México haga los cambios a su legislación y éstos entren en vigor.

4. Comentarios Finales

En relación con lo comentado, se puede apreciar que el cambio en la legislación laboral mexicana implicará que los patrones hagan un cambio en sus estrategias sindicales/colectivas, lo cual tendrá que llevarse a cabo de forma ordenada, toda vez que los contratos colectivos de trabajo nuevos o depositados, deberán cumplir con las obligaciones de estar aprobados por la mayoría de los trabajadores, mediante voto personal, libre y secreto.

De igual manera es importante mencionar que con los cambios a la legislación los trabajadores podrán unirse o no a un sindicato, lo anterior prohibiendo la interferencia del patrón en las actividades sindicales, así como la discriminación o presión en contra de trabajadores por participar o no en actividades.

Consideramos necesario implementar cambios inmediatos a las relaciones sindicales / colectivas, a través de planificaciones acordes con cada empresa, atendiendo al número de trabajadores, industria y región en la que se encuentra el centro de trabajo.

El Grupo de Práctica Laboral, Seguridad Social y Migratorio de Sánchez Devanny tenemos amplia experiencia en materia laboral, por lo que nos reiteramos a sus órdenes en caso de que tengan alguna duda o comentario.

Este boletín fue elaborado conjuntamente por Alfredo Kupfer Domínguez (akupfer@sanchezdevanny.com), David Puente Tostado (dpt@sanchezdevanny.com) y Fermin Lecumberri Cano (flecumberri@sanchezdevanny.com).

Contacto

Alfredo Kupfer Domínguez
akupfer@sanchezdevanny.com

David Eugenio Puente Tostado
dpt@sanchezdevanny.com



Mexico City
T. +52 (55) 5029.8500
www.sanchezdevanny.com

Monterrey
T. +52 (81) 8153.3900

Querétaro
T. +52 (442) 296.6400