

LAS LEYES MEXICANAS Y LOS CONVENIOS INTERNACIONALES SOBRE DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO

RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA



julio de 2024

En la última década, México ha realizado reformas significativas de sus leyes laborales y ha ratificado convenios internacionales sobre los derechos humanos en el ámbito del trabajo. El resumen a continuación describe los derechos y obligaciones más significativos con respecto a la libertad sindical y la negociación colectiva bajo la legislación laboral mexicana aprobada y los convenios internacionales ratificados al 31 de julio de 2024. Este resumen resalta los convenios internacionales que ha ratificado México, la elevación a rango constitucional de dichos convenios internacionales, la reforma constitucional al sistema de justicia laboral y las revisiones a la Ley Federal del Trabajo (LFT), así como las nuevas obligaciones en materia de derechos laborales estipuladas en el tratado comercial trinacional de 2020, conocido como T-MEC en México, USMCA en Estados Unidos y CUSMA en Canadá.

CONVENIOS INTERNACIONALES

Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (*ratificado por México en abril de 1950*): Garantiza el derecho de las trabajadoras(es) y empleadores a establecer y unirse a organizaciones de su elección sin previa autorización.

Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (*ratificado por México en septiembre de 2018*): Garantiza el derecho de las trabajadoras(es) a una protección adecuada contra la discriminación antisindical, incluyendo reglas que prohíben que las trabajadoras(es) se afilien a un sindicato o requerimientos de que una trabajadora(or) renuncie a su derecho de afiliarse a un sindicato para obtener empleo, o el despido de una trabajadora(or) por pertenecer a un sindicato o participar en actividades sindicales. Prohíbe cualquier acción de interferencia de un empleador en las organizaciones de las trabajadoras(es), sea económica o de otra forma, con el objetivo de colocar a dichas organizaciones bajo el control del empleador. Consagra el derecho de las trabajadoras(es) a la negociación colectiva con el empleador sobre los términos y condiciones de su empleo.

Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores (*ratificado por México en mayo de 1974*): Garantiza el derecho de los representantes sindicales de tener acceso al centro de trabajo y a las instalaciones apropiadas para permitirles el desempeño de sus funciones como representantes de las trabajadoras(es) y prohíbe cualquier acto que los perjudique, incluyendo el despido debido a su condición o sus actividades como representantes de las trabajadoras(es), o por su afiliación a un sindicato o su participación en actividades sindicales.

Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (*ratificado por México en julio de 2022*): Garantiza el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso contra las trabajadoras(es) y otras personas, independientemente de su situación contractual, incluyendo personas en capacitación, pasantes o aprendices, trabajadoras(es) cuyo contrato haya sido rescindido, voluntarios, personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo e individuos que ejercen la autoridad, los deberes o las responsabilidades de un empleador. Los estados deben prevenir, sancionar y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia de género y el acoso sexual.



DISPOSICIONES LABORALES DEL TRATADO COMERCIAL TRINACIONAL



Foto: EDH Archivo

Capítulo 23 del 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 que cada país aborde los casos de violencia, amenazas e intimidación contra las trabajadoras(es), incluyendo la violencia y las amenazas de violencia directamente relacionadas con ejercitar, o intentar ejercitar, su derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Anexo 23-A del T-MEC: Requiere que el gobierno mexicano adopte una legislación de acuerdo con la Constitución Mexicana que comprometa al gobierno a hacer lo siguiente:

- Asegurar el derecho de las trabajadoras(es) a involucrarse en actividades relacionadas con la negociación colectiva y la protección de su derecho a organizar, formar o incorporarse al sindicato de su elección;
- Prohibir la dominación o injerencia de los empleadores en las actividades sindicales, así como la discriminación o coerción en contra de las trabajadoras(es) por su actividad sindical o su apoyo a un sindicato;
- Prohibir a los empleadores negarse a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido;
- Verificar que las elecciones sindicales y de líderes sindicales, así como las ratificaciones de un contrato colectivo de trabajo inicial y las revisiones al CCT, se realicen mediante el voto personal, libre y secreto.
- Asegurar que se revisen todos los CCT existentes por lo menos una vez durante los cuatro años inmediatamente posteriores a la entrada en vigor de la legislación.

REFORMAS AL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL DE MÉXICO

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

Con respecto a la libertad sindical y la negociación colectiva, la reforma constitucional de 2017 requiere que:

- Para las elecciones sindicales y de líderes sindicales, así como las votaciones sobre las solicitudes de celebración de un contrato colectivo de trabajo, el voto de las trabajadoras(es) debe ser personal, libre, universal y secreto.
- La representatividad sindical debe ser una condición para la firma, presentación y registro de un contrato colectivo de trabajo (CCT) inicial; y
- Si un sindicato emplaza a huelga para obligar al empleador a negociar un contrato colectivo de trabajo (CCT) inicial, debe demostrar que representa a las trabajadoras(es) en un centro de trabajo.

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

- Se reemplazaron las Juntas de Conciliación y Arbitraje por una institución pública descentralizada del gobierno federal, llamada Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), que tiene su sede central en la Ciudad de México y cuenta con oficinas locales. El CFCRL es responsable de registrar a los nuevos sindicatos y a los contratos colectivos de trabajo, y los sindicatos tienen que proveer evidencia al CFCRL de que cuentan con el respaldo de por lo menos un 30% de las trabajadoras(es) cubiertas por el contrato colectivo para poder obtener una Constancia de Representatividad y registrar un contrato colectivo de trabajo inicial.
- Todas las trabajadoras(es) sin distinción alguna tienen el derecho a constituir sindicatos como lo consideren necesario, sin previa autorización, o bien a afiliarse a los mismos. Se prohíbe la injerencia de los empleadores o sus representantes en la formación, funcionamiento o administración de una organización de trabajadoras(es), incluyendo aquellas acciones o medidas que tiendan a alentar la constitución de organizaciones de trabajadoras(es) dominadas por un empleador o asociación patronal, o acciones o medidas que apoyen de cualquier forma a organizaciones de trabajadoras(es) con la intención de someterlas a su control. No se puede obligar a nadie a formar un sindicato o participar en él. Las elecciones de dirigentes sindicales por parte de los miembros del sindicato deben ser por voto personal, libre, directo y secreto.
- Las trabajadoras(es) tienen el derecho a votar, por medio de voto secreto, sobre un contrato colectivo de trabajo inicial una vez que haya sido negociado, así como revisiones al CCT, antes de que sean registrados. El sindicato debe proveer a las trabajadoras(es) una copia impresa o electrónica del CCT negociado antes de la votación.
- Dentro de 15 días después de que un CCT o una revisión de CCT sea presentado ante el CFCRL, el empleador debe proveer a cada trabajadora(or) una copia impresa del CCT o de la revisión al CCT, debiendo cada trabajadora(or) confirmar por escrito su recepción.
- Dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo reformada (es decir, antes del 1 de mayo de 2023), todos los contratos colectivos de trabajo existentes registrados debían someterse a una votación de legitimación. Si las trabajadoras(es) votaron contra el CCT o el sindicato no realizó la votación, se dio por terminado el CCT. Sin embargo, la terminación del CCT no eliminó los derechos y prestaciones contenidos en dicho CCT que son superiores a la ley. Asimismo, el sindicato que ostenta la titularidad, o bien otro sindicato, tiene la opción de entrar en negociaciones con el empleador por un nuevo CCT, aunque antes el sindicato debe tener una Constancia de Representatividad del CFCRL. El nuevo CCT debe ser aprobado por la mayoría de las trabajadoras(es) en una votación con voto personal, libre, directo y secreto, y el proceso debe ser validado por el CFCRL.

Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical, 17 de agosto de 2022:

- La autoridad a cargo de los registros, el CFCRL, actuará bajo condiciones de legalidad, certeza, imparcialidad y eficiencia.
- Cada procedimiento incluirá las siguientes etapas: la presentación del aviso oficial, la preparación de la consulta, el desarrollo de la consulta y la declaración de la validez de la consulta.
- Los Lineamientos garantizan un voto personal, libre, directo y secreto en cada procedimiento.
- El sindicato es responsable de presentar el aviso y supervisar la consulta, excepto en aquellos casos en los que más de un sindicato esté buscando la Constancia de Representatividad o bien en un recuento de votos en la elección de representantes sindicales.
- El empleador deberá proporcionar las instalaciones necesarias para que se realice la consulta.
- El lugar designado para la votación debe de ser accesible para las trabajadoras(es) y debe reunir las condiciones necesarias para que éstas emitan su voto de forma personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura, sin coacción alguna.
- El empleador no debe tener injerencia alguna en el proceso de la consulta.
- Mientras se realiza la consulta, la autoridad laboral podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en los Lineamientos.



OTRAS REFORMAS LEGISLATIVAS RELEVANTES

Reforma constitucional de junio de 2011:

Eleva a rango constitucional las protecciones a los derechos humanos establecidas en los tratados internacionales ratificados por México, incluyendo aquellos tratados relativos a los derechos laborales, proporcionando mayores garantías a las trabajadoras(es) y obligaciones más estrictas a los empleadores con respecto al derecho de las trabajadoras(es) a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 2012:

- Declara ilegal la práctica de tener una cláusula de exclusión por despido en el CCT en la que se requiera que el empleador despida a cualquier trabajadora(or) que haya sido expulsada del sindicato;
- Requiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que desde entonces quedaron reemplazadas por el CFCRL y sus oficinas locales, publiquen información sobre estatutos de los sindicatos y los CCT que hayan registrado;
- Da a las trabajadoras(es) el derecho a solicitar acceso a las cuentas financieras del sindicato; y
- Requiere que los empleadores exhiban y divulguen los CCT en el centro de trabajo.

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

Protocolo para la inspección laboral de la STPS (febrero de 2016): Da prioridad al cumplimiento del nuevo requerimiento de que los empleadores exhiban y divulguen los CCT en el centro de trabajo y establece procedimientos para que los inspectores evalúen el cumplimiento.

Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de vacaciones (diciembre de 2022): Aumenta el número de días que las trabajadoras(es) tienen el derecho de tomar como vacaciones.

La Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (junio de 2024): Establece que las jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, constituyen el delito de explotación laboral que será sancionado con pena de prisión.

Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género de la STPS (marzo de 2024): Refuerza el Protocolo para la inspección laboral con reglas, preguntas para entrevistas y procedimientos que aseguren que los inspectores realicen sus inspecciones desde una perspectiva de género.