

MIJARES ANGOITIA
CORTES Y FUENTES

25
AÑOS

ASPECTOS CLAVE SOBRE
LA REFORMA LABORAL
MEXICANA



El 11 de abril de 2019, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión aprobó diversos cambios y modificaciones a la legislación laboral mexicana.

Gran parte de los cambios y modificaciones derivan de las obligaciones impuestas a México en virtud del Capítulo Laboral (Anexo 23) del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (“T-MEC”).

Si bien dichos cambios están aún pendientes de discusión y aprobación en el Senado de la República, los cambios propuestos constituyen modificaciones importantes a la legislación laboral del País.

Los principales cambios, sujetos a aprobación de Senado, son los siguientes:

I. Establecimiento de un Centro de Conciliación y Registro Laboral que tendrá como función el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y la función de actuar como órgano conciliador entre los trabajadores y las empresas.

I. Libertad de Asociación Sindical: se ratifica la absoluta libertad de asociación sindical de los empleados. Ningún trabajador puede ser obligado a formar parte, o no, de un sindicato. Adicionalmente, los actos de injerencia de patrones que busquen controlar a los sindicatos serán castigados.

II. Rendición de Cuentas: Los procesos de elección de dirigentes de los sindicatos serán modificados. Adicionalmente, los sindicatos estarán obligados a rendir cuenta de la administración de los recursos sindicales.

IV. Revisión de los Contratos Colectivos: Los contratos colectivos de trabajo depositados ante la autoridad que no reporten movimiento alguno, deberán legitimarse mediante su revisión dentro de los 4 años siguientes a la entrada en vigor de la reforma, mediante el voto mayoritario de los trabajadores de la empresa

IV. Publicidad en la Información: los contratos colectivos depositados serán de conocimiento público y podrán ser consultados por cualquier persona.

V. Constancia de Representatividad: Los sindicatos deberán obtener y mantener una constancia de representatividad para poder celebrar un contrato colectivo de trabajo con una empresa. Dicha constancia será obtenida mediante consulta previa a través del voto personal, libre y secreto de los trabajadores.

* * * *

Quedamos a sus órdenes para cualquier aclaración o duda en relación con la información contenida en el presente.

Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes, S.C.

Claudio Jiménez de León
Socio | Partner
jimenezdeleon@macf.com.mx

On April 11th, 2019, the Chamber of Deputies of the Mexican Congress approved several changes and modifications to the Mexican labor legislation.

Most of the changes and modifications derive from the requirements imposed on Mexico under the Labor Chapter (Annex 23) of the Treaty between Mexico, the United States and Canada ("USMCA").

Although these changes are still pending discussion and approval from Mexico's Senate, the proposed changes constitute significant modifications to the country's labor legislation.

The main modifications, subject to the approval of the Senate, are the following:

- I. Establishment of a Federal Labor Conciliation and Registry Center, which will have as its main purpose the registration of all the collective bargaining agreements and the function of acting as a conciliatory institution between employees and companies.
- II. Freedom of Association: The absolute freedom of union association of the employees is ratified. No employee can be forced to join, or not, a union. Additionally, acts of interference by employers who seek to control unions will be punished.
- III. Union's Accountability: The election processes for union leaders will be modified. In addition, unions will be obliged to account for the administration of union resources.
- IV. Review of the Collective Bargaining Agreements: collective bargaining agreements filed before the labor authority that do not report any activity must be legitimized by their revision within 4 years after the enactment of the bill, through the majority vote of the employees of the company.

V. Publicity of the Information: the collective agreements filed before the authorities will be of public concern and may be consulted by any person.

VI. Certificate of Representativeness: The unions must obtain and uphold a certificate of representativeness in order to execute a collective bargaining agreement with a company. This certificate will be obtained prior consultation through the personal, free and secret vote of the employees.

* * * *

Please do not hesitate to ask should you have any additional query in connection with the information contained herein.

Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes, S.C.

Claudio Jiménez de León

Socio | Partner

jimenezdeleon@macf.com.mx