



Negociaciones Colectivas bajo las nuevas reglas del T - MEC y la Reforma Laboral

Insights

4.01.24

An English version of this Insight is available by clicking above.

Han transcurrido más de 4 años desde la aprobación de la reforma laboral en México, y tres de la entrada en vigor del T-MEC cuya novedad fue la incorporación del Capítulo 23 y el Anexo 23-A enfocado a los temas laborales -libertad de asociación y contratación colectiva efectiva- en donde se incluyó el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), el cual se ha convertido en una forma de presión para las relaciones laborales en nuestro país.

Ese escenario ha traído revisiones de Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) más complicadas en este 2024; en principio, porque ya concluyeron las legitimaciones de contratos -que duraron 4 años- y la autoridad registral ya cuenta con datos precisos de cuántos contratos hay en el país y cómo y cuándo deben realizar sus revisiones y llevar adelante sus consultas de aprobación con la participación de todos los trabajadores.

A lo que se suma la observación permanente del gobierno de Estados Unidos, porque vale la pena recordar, que México fue señalado por sus socios comerciales por las condiciones de precariedad laboral que prevalecía y que le significaba una mayor atracción de inversionistas.

Después del proceso de Legitimación de Contratos hay 30,552 CCT's; donde participaron 5 millones de trabajadores; y en este proceso 663 contratos no fueron respaldados por sus trabajadores y cambiaron, en muchos casos, de dirigencia sindical.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral informó que hay 108,000 contratos colectivos que fueron disueltos, ya que no se realizaron procesos de legitimación por lo que la autoridad - desde el primero de mayo de 2023- estará atenta en inspeccionar aspectos como:

- Que no se disminuyan salarios ni prestaciones.
- Que los trabajadores no sean dados de baja para recontratarlos (cancelar su antigüedad).
- Programa de inspección y monitoreo, en sintonía con la STPS y en su caso imponer sanciones.
- Evitar injerencia patronal en la vida interna de los Sindicatos (Constancias de Representatividad).

En este proceso de cambio de la nueva realidad laboral, es importante poner atención en el número de Constancias de Representatividad y nuevas titularidades de CCT, ello muestra un cambio en el mapa sindical, y no sólo eso; también la Constancia puede significar un “arma” para organizaciones sindicales que pueden utilizar seis meses esa constancia para lograr la firma de CCT´s.

- En 2023 se emitieron 4,672 constancias de representatividad, de las cuales 33% se convirtieron en contratos depositados ante la autoridad. En 2024, el CFCRL ha reportado 1,900 CCT nuevos. Además, hay 97 sindicatos nuevos y 15 nuevas federaciones.

Voto de los trabajadores

La reforma laboral ya se encuentra en pleno ejercicio. Las revisiones contractuales deben contar con el aval de los trabajadores -a través del voto libre, secreto y directo-, de lo contrario ello puede derivar en huelga, y ejemplos ya tenemos dos: uno en la industria automotriz y otra en una conocida institución de asistencia social; que de la misma manera han empezado a lograr incrementos salariales más elevados.

A pesar de las condiciones de la empresa, los trabajadores obligaron a negociar las propuestas ofrecidas para lograr mayores incrementos.

Análisis de consultoras han adelantado que en 2024 el incremento salarial promedio será de 8.8% para el personal sindicalizado en 2024.

Los sectores industrias de autopartes y automotriz son las más elevadas, con ajustes promedio de 9.2%; no obstante, hay empresas que estiman un aumento nominal de hasta 20.0 por ciento.

Todo ello, debe estar avalado por los trabajadores, por lo que es conveniente otorgar las mejores propuestas para lograr que la revisión contractual pase sin ningún problema.

Quejas Laborales

Para este 2024 el gobierno de México podría recibir entre 20 y 25 quejas laborales bajo el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del T-MEC, en el mes de abril recibirá aproximadamente 4.

Si bien México enfrenta una “falta de reciprocidad” en la manera en la que se interponen las quejas, porque en México sólo se activa con la presunción y el caso de Canadá y Estados Unidos hay candados, hasta la fecha hay 24 quejas:

- 23 de Estados Unidos
- 1 de Canadá, de esas 24,
- 4 no se activaron, una de ellas en Canadá, 20 de Estados Unidos

- Se admitieron, 2 en el 2021, 3 en el 2022, 13 en el 23, actualmente hay 12 quejas

Las próximas quejas se esperan en:

- Nuevo León, Jalisco; Estado de México, y Veracruz
- Son sectores, se dedican a la exportación de ciertos productos y una está involucrada en el sector minero

El dinamismo en las revisiones es tal que vale la pena estar en constante atención. La mejora de los salarios contractuales del 2023 —sobre todo al cierre— ha marcado la pauta para demandas salariales de doble dígito, que se han vuelto más complejas por las nuevas reglas de democracia sindical.

Organizaciones como la Liga Sindical Obrera Mexicana (LSOM) —que surgió con la reforma laboral— ve la negociación que sostuvieron con una conocida empresa automotriz en el estado de Puebla y que fue mundialmente conocida por su complejidad, como un ejemplo a seguir para tener verdaderas negociaciones colectivas; la LSOM ya tiene presencia en varias empresas del sector manufacturero y sigue avanzando en la representación de trabajadores de muchas otras empresas multinacionales.

Los acuerdos que tomen las directivas sindicales con los patrones deberán ser “atractivos”, de lo contrario los trabajadores pueden rechazarlas, ha manifestado en múltiples ocasiones el director del CFCRL, Alfredo Domínguez.

Todo lo anterior, demuestra la importancia de contar con una buena asesoría en materia laboral colectiva y para lo cual en [Fisher Phillips México](#) estamos a sus órdenes.

Related People



Germán de la Garza De Vecchi
Socio Gerente Regional

+55 4186 8175
Email

Service Focus

International
Labor Relations

Industry Focus

Transportation and Supply Chain

Related Offices

México