Relaciones Laborales en México: 4 Desarrollos Clave y 7 Consejos de Cumplimiento Principales a Medida que las Empresas Multinacionales Se Adaptan a los Cambios Recientes

Insights
8.27.24

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

Las empresas en México han enfrentado cambios significativos en los últimos años con respecto a las leyes, regulaciones y prácticas laborales – y esto es particularmente cierto cuando se trata de relaciones laborales y negociación colectiva. La evolución de las reglas ha incitado a las empresas multinacionales a revisar las políticas y prácticas de Recursos Humanos y Relaciones Laborales para cumplir con las reformas más recientes. Aquí está un resumen de cuatro desarrollos clave y siete consejos principales de cumplimiento, no solo para las empresas estadounidenses, sino también para otras empresas alrededor del mundo que tienen operaciones en México.

4 Desarrollos Clave

1. Reforma Constitucional: Históricamente, la Ley Federal del Trabajo (LFT) mexicana ha protegido el derecho de los empleados a unirse a un sindicato. Sin embargo, en la práctica, muchas empresas tenían lo que se conoce como "sindicatos blancos" o "sindicatos de protección". Estos grupos cobraban una cuota a los empleadores, servían para evitar que otros sindicatos intentaran organizar su fuerza laboral y priorizaban el interés de la empresa en lugar de los empleados. México aprobó una reforma constitucional en 2017 con el objetivo de combatir los sindicatos de protección y requerir una representación real de los trabajadores y sus derechos, pero la LFT no se enmendó de inmediato para implementar los cambios constitucionales.

2. Compromiso con la Reforma Laboral: México señaló su compromiso con la reforma laboral en 2018 cuando ratificó el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este convenio protege el derecho de los trabajadores a organizarse y a entrar en contratos colectivos de trabajo voluntariamente. Bajo el convenio, las organizaciones de empleados y empleadores están protegidas contra interferencias en su establecimiento, operaciones y administración. Al ratificar el convenio, México creó un panorama completamente nuevo para la negociación colectiva que afectó a las Federaciones y Sindicatos Nacionales y Locales tradicionales que históricamente habían controlado la mayoría de los contratos colectivos de trabajo.

3. Revisión Mayor: México luego tomó la convención como base principal para implementar una importante reforma laboral LFT en 2019. Los aspectos clave incluyeron:

Copyright © 2025 Fisher Phillips LLP. All Rights Reserved.

- **Libertad de asociación:** Todos los empleados pueden elegir libremente a sus representantes mediante el voto personal, directo, libre y secreto. En particular, un sindicato puede ser reconocido con el 30% de apoyo de los empleados, pero un contrato colectivo de trabajo requiere el apoyo mayoritario de los empleados.
- **Transparencia:** Los convenios colectivos de trabajo deben ser registrados públicamente para garantizar la transparencia.
- **Sistema de Justicia Laboral:** Se crearon Tribunales Laborales Especializados para manejar cualquier asunto relacionado con temas laborales y la vida sindical. Estos tribunales laborales independientes reemplazaron a las Juntas Laborales de Conciliación y Arbitraje para ayudar a garantizar la imparcialidad.
- **Conciliación Mandataria Antes del Juicio:** El Centro de Conciliación y Registro Laboral se creó con el objetivo de resolver los conflictos antes de que lleguen a los Tribunales Laborales y reducir el atraso en los casos laborales.
- **Responsabilidad del sindicato:** El sindicato debe proporcionar actualizaciones periódicas a sus miembros. Los empleados tendrán la oportunidad de votar periódicamente por representantes sindicales a través de votaciones directas y privadas.

El objetivo principal de estos cambios fue combatir la prevalencia de los sindicatos blancos, promover la protección de los empleados y establecer nuevas directrices de cumplimiento para los sindicatos, los empleadores y los empleados con énfasis en la participación de los empleados.

4. Disposiciones laborales bajo el USMCA/T-MEC: También debe tener en cuenta que el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (USMCA/T-MEC), que entró en vigor en 2020, jugo un papel en la reforma laboral de México al incluir fuertes disposiciones laborales y obligaciones de cumplimiento. Notablemente, los sindicatos tenían hasta el 1 de mayo de 2023 para ratificar los acuerdos colectivos existentes a través del voto personal, directo, libre y secreto para garantizar el apoyo de los trabajadores.

7 Consejos Principales de Cumplimiento

1. Navegue por los Nuevos Tribunales Laborales: Asegúrese de comprender cómo operan los nuevos tribunales laborales y de que su equipo legal esté preparado para trabajar dentro del sistema que reemplaza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2. Cumpla con el Proceso Pre-Conciliación Obligatorio: Es una buena idea desarrollar un proceso interno para manejar eficazmente la conciliación ahora que se requiere antes de llevar acciones a los Tribunales Laborales.

3. Garantice elecciones sindicales justas: Permite que los empleados elijan representantes a través del voto personal, directo, libre y secreto. Evite interferir con las actividades sindicales.

Copyright © 2025 Fisher Phillips LLP. All Rights Reserved.

4. Promueve la transparencia: Asegúrese de que los contratos colectivos de trabajo estén registrados en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según se requiera.

5. Revise y actualice sus políticas: Asegúrese de que sus políticas y prácticas cumplan con los requisitos más recientes sobre seguridad en el lugar de trabajo, prevención de la discriminación, relaciones laborales y otros aspectos de la ley laboral.

6. Eduque a sus equipos: Asegúrese de que su personal de recursos humanos, gerentes y equipos legales entiendan el nuevo marco legal en México y tengan las herramientas para cumplirlo.

7. Comuníquese con un asesor legal con experiencia: Fisher Phillips México está listo para ayudarle con cualquier pregunta que tenga sobre las leyes laborales aplicables.

¿Qué sigue?

- Las empresas que hacen negocios en México deben tener en cuenta que se avecinan más cambios legales. En particular, los empleadores deben realizar un seguimiento de la evolución de los acontecimientos derivados de las recientes elecciones políticas, que dieron mayor poder al actual partido mayoritario (Morena).
- El Congreso de México está considerando una propuesta de ley para reducir la semana laboral regular de 48 a 40 horas. Una actualización reciente que entró en vigor el 8 de junio ya impone posibles sanciones penales y multas significativas a los empleadores que exijan a los empleados trabajar "horas excesivas". Puede leer más sobre ese desarrollo aquí.
- Además, las reformas propuestas a la Constitución de México podrían tener un impacto significativo en las regulaciones de protección de datos y los esfuerzos de transparencia. El Congreso mexicano debatirá estas reformas constitucionales una vez que comience el nuevo período de sesiones en septiembre. Puede leer más sobre las reglas de privacidad de datos de México aquí.

Conclusión

Mantenerse al día con la evolución de las leyes laborales es crucial para las empresas que hacen negocios en México. Para obtener más información sobre cómo esto afecta sus operaciones en México, comuníquese con su abogado de Fisher Phillips o con el autor de este Insight. Fisher Phillips México está a su servicio para asistirle con cualquier pregunta relacionada con este tema, así como con cualquier asunto en derecho laboral. Asegúrate de estar suscrito a Sistema de información de Fisher Phillips para recibir la información más actualizada directamente en su bandeja de entrada.

Related People

Copyright © 2025 Fisher Phillips LLP. All Rights Reserved.

Octavio Novaro Holguín
Socio
+55 1841 5786

Service Focus

International

Labor Relations

Related Offices

México

Copyright © 2025 Fisher Phillips LLP. All Rights Reserved.