

Análisis de la nueva Reforma Laboral en México, 2019:

¿A quiénes beneficia y a quiénes perjudica?

Ortiz G. Armando; Guerra R. Pablo; Barragán C. José N.; Villalpando Paula.

Resumen

El 1º de mayo de 2019 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación.

La protección a la libertad sindical y la negociación colectiva constituyen los ejes rectores principales a esta reforma; se establecen las bases de operación para garantizar las representaciones sindicales, mediante el ejercicio del voto directo, libre y secreto, así como la participación de los trabajadores en la negociación colectiva, lo que se traduce en una transformación de las relaciones colectivas de trabajo.

En esta investigación analizaremos las principales modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en México 2019, en materia de: Justicia Laboral, Seguridad y Salud en el trabajo y Seguridad Social para los y las trabajadores(as) del hogar. Compartiremos y analizaremos opiniones de expertos en la materia, a fin de descubrir quienes salen beneficiados y quienes perjudicados con esta nueva Reforma Laboral.

Palabras clave: Reforma Laboral, Justicia Laboral, Seguridad, Salud, sindicatos

Abstract

On May 1, 2019, the Decree by which various provisions of the Federal Labor Law, the Organic Law of the Judicial Power of the Federation, and the Federal Law are reformed, added and repealed were published in the Official Gazette of the Federation. of the Public Defender's Office, the Law of the Institute of the National Housing Fund for Workers and the Social Security Law in matters of Labor Justice, Trade Union Freedom and Negotiations.

The protection of freedom of association and collective bargaining are the main guiding principles of this reform; the bases of operation are established to guarantee union representations, through the exercise of direct, free and secret vote, as well as the participation of workers in collective negotiation, which translates into a transformation of collective labor relations.

In this research the aim is to analyze the main modifications to the Mexico's 2019 Federal Labor Law, in terms of: Labor Justice, Occupational Health and Safety and Social Security for domestic workers. This document will share and analyze the opinions of experts in the field of knowledge, in order to discover who comes to benefits and who are basically harmed by this new Labor Reform.

Keywords: Labor Reform, Labor Justice, Security, Health, Unions

Introducción

Los antecedentes de la Nueva Reforma Laboral en México, publicada en el DOF el 1º de mayo de 2019, están basados en la Reforma Constitucional del 24 de febrero de 2017, principalmente en materia de Justicia Laboral, los Acuerdos Internacionales en materia Comercial y la reciente ratificación del Convenio 98 en materia de protección a la Libertad Sindical y a la Negociación Colectiva.

En materia de Justicia Laboral, en esta reforma se introduce la conciliación como una instancia prejudicial obligatoria y expedita, que busca disminuir los conflictos ante los Tribunales Laborales. Asimismo se establecen obligaciones para los empleadores, que tienen como propósito preservar un ambiente laboral libre de conductas discriminatorias en el ciclo de vida de los colaboradores, incluyendo la participación de estos últimos dentro de las estructuras sindicales.

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se definen las características de los beneficiarios de una indemnización causada por riesgos de trabajo, que trajeron como consecuencia la muerte o desaparición del trabajador por algún acto delincencial, eliminando con ello cualquier criterio de dependencia económica.

Es importante mencionar las modificaciones que se refieren a situaciones como el Régimen de Seguridad Social de los y las trabajadores(as) del hogar; el uso de los comprobantes digitales de nómina; la rescisión de las Relaciones Laborales, sanciones y actualización de valores de referencia, entre otras.

Ante estas nuevas bases regulatorias, es necesario conocer más a fondo los principales cambios que trae consigo esta nueva Reforma Laboral, con el objetivo de delinear estrategias que permitan a las organizaciones adaptarse a este nuevo ritmo de las Relaciones Laborales.

Marco teórico

El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio. Exige respeto a las libertades y dignidad de los trabajadores, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que estas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Para dar cumplimiento a la disposición anterior, se establece la obligación por parte de los patrones, implementar, de acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención en casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil (art. 132 fracción XXXI).

En la relación de trabajo con mujeres, estas deben de disfrutar de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores varones; se extiende esta disposición para aquellos trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de asegurar la igualdad de trato y oportunidades (art. 164).

En cuanto a materia sindical se refiere, se prevé que en su conformación, las directivas sindicales deben integrarse de tal forma que exista una representación proporcional en razón de género, en relación con el número de hombres y mujeres que laboren en la empresa. Se prohíbe que en los sindicatos se ejerzan actos de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento sexual en contra de los miembros de la empresa, del patrón y/o de sus representantes.

Seguridad y Salud Laboral

Se establece que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y salud de los trabajadores de la empresa, así como para todos sus familiares que dependan económicamente de ellos (art. 3).

Relaciones individuales de trabajo

De acuerdo a la reforma laboral, se considera que no surte efecto jurídico alguno, las estipulaciones tendientes a encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados, mediante los cuales se pretenda evitar el cumplimiento de obligaciones laborales o de seguridad social, así como registrar, ante las distintas dependencias, a un trabajador con un salario menor al que realmente percibe (art. 25).

Requisitos de contratos individuales de trabajo

Los contratos individuales de trabajo deberán contener la designación de beneficiarios para el pago de los salarios y prestaciones devengados y no cobrados a la muerte de los trabajadores o que se generen por la desaparición del mismo, generada por algún acto delincuenciales (art. 25 fracción X).

Por lo que se refiere a la indemnización en los casos de muerte o desaparición del trabajador derivada por un acto delincuenciales, se determina que en el caso del viudo, viuda, hijos menores de 18 años, hijos mayores de 18 años que cuenten con alguna incapacidad, hijos hasta de 25 años que se encuentren estudiando en algún plantel del sistema educativo, ascendientes, personas con las que vivió durante los 5 años anteriores a la muerte o con quienes haya tenido hijos, no es necesario que se demuestre la dependencia económica para que tengan dicho carácter (art. 501).

Recibos de nómina

La reforma Laboral establece que los trabajadores deben tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago, sin que ello releve de la obligación de entregarse en forma impresa o cualquier otro medio al que pueda acceder el trabajador, para su impresión (art. 101).

Descuento de créditos de consumo

En cuanto a los descuentos a créditos de consumo, realizados por los trabajadores, los descuentos que el patrón realice se pagarán conforme al orden de prelación, por lo que en primer lugar serán aquéllos hechos al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los

Trabajadores y, posteriormente, los que correspondan a otras instituciones (art. 132 fracción XXVI).

Convenios laborales

Los convenios o liquidaciones deberán ratificarse ante los Centros de Conciliación o Tribunales Laborales. Cuando los convenios sean celebrados sin la intervención de las autoridades, podrá reclamarse la nulidad, ante los Tribunales, solo en aquéllos rubros que contengan renuncia de los derechos de los trabajadores, subsistiendo los demás acuerdos para sus fines legales correspondientes (art. 391 bis).

Rescisión de la relación laboral

La Reforma Laboral prevé que la falta de aviso de rescisión al trabajador, ya sea de manera personal o por medio de los Tribunales Laborales, establece que la presunción de la separación es NO justificada, salvo que se presenten pruebas ante dichos tribunales que demuestren lo contrario (art. 47 fracciones I a XV).

Reinstalación del trabajador

En cuanto al procedimiento de conciliación prejudicial, la reforma establece que en caso de que no exista arreglo conciliatorio entre las partes involucradas, el trabajador podrá solicitar la reinstalación a su trabajo, o bien, la indemnización legal que le corresponda, ante la misma autoridad conciliadora, conforme al procedimiento, o ante el Tribunal Laboral. En el caso de que con alguna de las causas o pruebas presentadas el patrón quede eximido de la reinstalación del trabajador, se establece que el patrón podrá depositar la indemnización legal ante el Tribunal Laboral, para que este realice la entrega correspondiente al trabajador (art. 48).

Trabajadores(as) del hogar (trabajadores(as) domésticos)

La nueva Reforma Laboral México 2019, identifica como “trabajadores(as) del hogar” a aquellos(as) que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios inherentes al hogar de una persona o familia. Se adiciona como una obligación de los patrones, la inscripción de los(as) trabajadores(as) que contrate, al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (art. 331).

Libertad sindical

Esta Reforma Laboral establece que trabajadores y patrones, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir organizaciones sindicales o afiliarse a ellos, con la única condición de cumplir con todo lo establecido en sus propios estatutos (art. 357).

En ningún caso se podrán restringir los derechos de los sindicatos a lo siguiente:

- I. Redactar estatutos y reglamentos administrativos.
- II. Elegir libremente a sus representantes.
- III. Organizar su administración y actividades.
- IV. Formular sus programas de acción.

- V. Constituir las organizaciones que consideren convenientes.
- VI. No estar sujetos a disolución, suspensión o cancelación en la vía administrativa.

Dichos sindicatos deben contar con la protección contra todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración (art. 357 bis).

Libre afiliación y participación al interior de los sindicatos

La Reforma Laboral establece que a ninguna persona se le puede obligar a formar parte o no, o a dejar de pertenecer a un sindicato, por lo que cualquier estipulación al respecto se considera nula (art. 133 fracción IV).

En relación a la participación sindical, se prevé que deben establecerse procedimientos de elección de las directivas que garanticen el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto así como ajustarse a las reglas democráticas y de igualdad de género. La duración de las directivas sindicales en el cargo no puede ser por tiempo indefinido o por un tiempo que obstaculice la participación de los demás trabajadores (art. 371 fracción X). Los conflictos relacionados con la libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva quedan exentos de agotar la instancia de conciliación prejudicial.

Registro sindical y personalidad jurídica sindical

A fin de cumplir con las situaciones legales que correspondan, el registro de los sindicatos estará a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (Autoridad Registral), el cual deberá iniciar sus funciones en un plazo no mayor a 2 años, contados a partir de la fecha de publicación de esta Reforma Laboral. Hasta en tanto que la Autoridad Registral no inicie funciones registrales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, continuarán ejerciendo sus funciones registrales para las que están facultadas (art. 353 O y 364).

Estatutos sindicales

En esta Reforma Laboral se establece que los estatutos sindicales deberán incorporar un procedimiento para la elección de la directiva sindical y las secciones sindicales, que garanticen la oportuna difusión del procedimiento de elección; la integración del padrón de miembros del sindicato con derecho a votar; la identificación de votantes y la validación de la documentación electoral. Cabe señalar que en la elección de directivas de los sindicatos, la Autoridad Registral podrá verificar el cumplimiento de dichos requisitos a solicitud de los directivos sindicales, o por lo menos, del 30% de los trabajadores afiliados al sindicato (art. 364 fracción IX).

Las organizaciones sindicales deberán modificar sus estatutos en un plazo no mayor a 240 días, contados a partir de la fecha de esta publicación, y entrarán en vigor en ese mismo plazo las disposiciones que regulan dicho procedimiento de elección.

Operación de los sindicatos

Los sindicatos podrán establecer mecanismos que ayuden a fomentar el desarrollo y economía de sus afiliados, así como establecer y gestionar sociedades cooperativas, cajas de ahorros o cualquier otra figura análoga para el bienestar de sus afiliados.

Se prohíbe ejercer actos de violencia, discriminación y hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes con terceros, así como cometer actos de extorsión u obtener dádivas por parte del patrón, ajenos al contrato colectivo de trabajo.

El registro del sindicato podrá cancelarse ante la Autoridad registral, por la vía jurisdiccional, cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de una empresa, exigiendo el pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad del contrato colectivo de trabajo, ya que se considera que incumple con su objeto o finalidad (arts. 364 y 365)

Constancia de representatividad

El sindicato que pretende negociar, registrar y depositar el contrato colectivo de trabajo, debe contar con la constancia de representatividad expedida por la Autoridad Registral, la cual acredita que dicho sindicato cuenta con la representación de los trabajadores de la empresa en cuestión, incluso para emplazar a huelga. La vigencia de la constancia será de seis meses, contados a partir de la fecha en que esta se expida, y solo se prorrogará en el caso de que el sindicato emplace a huelga a la empresa y la misma estalle; en este caso, la vigencia de la constancia se prolongará hasta que se dé por terminado el conflicto por parte de la autoridad competente (art. 390).

Procedimiento para la obtención de la constancia de representatividad

Cuando un sindicato solicite la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial, deberá de obtener la constancia de representatividad ante la Autoridad Registral: para ello deberá de presentar su solicitud con la lista que acredite el respaldo de por lo menos un 30% de los trabajadores de la empresa, cubiertos por el contrato colectivo de trabajo (arts. 364 y 390 bis).

La solicitud de la constancia de representatividad podrá realizarse por uno o varios sindicatos; en el caso de que sea un solo sindicato el que la solicite, y con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores, se le otorgará la misma. Si la solicitud la presentan dos o más sindicatos, solo podrá celebrar el contrato colectivo de trabajo el que, mediante el ejercicio del voto directo, libre y secreto, obtenga el mayor número de votos de los trabajadores votantes, los cuales deberán de representar a por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo del que se solicita la firma (arts. 365 y 390bis).

Cláusula de exclusión por separación

Ningún contrato colectivo de trabajo podrá contener este tipo de cláusulas, por lo que los trabajadores NO podrán ser separados de su empleo, cuando dejen de pertenecer a un sindicato (art. 391 fracciones I a X).

Cláusula de admisión

Los derechos de los trabajadores en cuanto a su preferencia sindical y la cláusula de admisión permanecen vigentes; subsiste la preferencia que tiene un trabajador sindicalizado con respecto a los no sindicalizados, y la obligación patronal de preferir a los sindicalizados sobre los no sindicalizados. En relación a la cláusula de admisión, se establece que el patrón podrá admitir de forma exclusiva a los trabajadores que sean miembros de un sindicato contratante (art. 395).

Obligación patronal en materia colectiva

La Reforma Laboral establece la obligación del patrón, de fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia de los centros de trabajo, el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite la Autoridad Registral (art. 132 fracción XXXI).

Una vez concluidos los procedimientos de negociación colectiva y obtención del registro correspondiente, el patrón estará obligado a entregar una copia del contrato colectivo de trabajo, así como la revisión del mismo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que este sea depositado ante las autoridades competentes (art. 132 fracción XXX).

Revisión del contrato colectivo de trabajo

Se establece que el inicio de la revisión salarial anual establecido en el contrato colectivo de trabajo, deberá realizarse por lo menos con 30 días naturales antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato actual. La revisión contractual deberá someterse a aprobación por parte de la mayoría de los trabajadores de la empresa, cada dos años (art. 399, 399 bis y 399Ter).

Nuevas Autoridades Laborales

En relación a la Nueva Reforma Laboral, en cuanto a la Reforma Constitucional, se crean como autoridades laborales, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación en materia local; desaparecen las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, ya que los conflictos de naturaleza laboral serán del conocimiento de los Tribunales del Poder Judicial Federal o Estatal, según corresponda (art. 3° Ter).

Centro Federal de Conciliación y Registro Federal

Este nuevo organismo de carácter público y descentralizado del gobierno federal tendrá entre sus facultades, estar a cargo del registro de organizaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y aprobación de los contratos de trabajo que celebren con trabajadores que presten sus servicios fuera de la República

Mexicana, contratados en territorio nacional y cuyo contrato se rija por esta ley, así como también, ejercer funciones de conciliación (arts. 28 y 590 A).

Respecto a sus funciones como autoridad registral, o sea, registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo, estas funciones empezarán a surtir efecto en un plazo de dos años, esto es, el 1º de mayo de 2021. Por lo que se refiere al inicio de sus funciones conciliatorias, se establece un plazo de cuatro años para ejercerlas, esto es, el 1º de mayo de 2023 (art. 28).

La designación del titular de este organismo será por medio de votación y aprobación que realice la Cámara de Senadores de los candidatos propuestos en la terna que presente el Ejecutivo Federal. Solo en caso de desacuerdo y rechazo de la misma, será designado por el propio Ejecutivo Federal (art. 590 bis).

Tribunales laborales

En cumplimiento a la Reforma Constitucional, se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos tripartitos que conocían los conflictos en materia laboral, por lo que ahora serán los Tribunales Federales o locales, especializados en materia laboral, quienes conocerán, analizarán y resolverán este tipo de conflictos. Los Tribunales Laborales Locales deberán iniciar funciones el 1º de mayo de 2023 (art. 604).

Procedimiento judicial

Esta reforma regula el procedimiento ordinario laboral con características de juicio oral con una fase escrita, con la finalidad de garantizar a las partes economía procesal, seguridad, transparencia y agilidad procesal. Se establece que contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario, no procederá recurso alguno, por lo que será en una sola instancia (art. 712).

Una de las principales modificaciones que inciden en la agilidad procesal, de acuerdo a esta reforma, consisten en que el ofrecimiento, preparación y desahogo de pruebas, se realizará desde el escritorio inicial de demanda, y el de contestación a esta, así como la audiencia preliminar, que tiene como propósito fundamental el de depurar el procedimiento.

Análisis de resultados

Con esta nueva Reforma Laboral se busca fijar reglas claras, disminuir juicios individuales de conciliación y garantizar representatividad óptima en negociaciones colectivas.

Las leyes que se modificaron fueron:

- Ley Federal del Trabajo
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación
- Ley Federal de Defensoría Pública
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

A estos cambios se suma la ratificación por México del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los derechos de los trabajadores a pertenecer a un sindicato y la negociación colectiva. Con esta reforma, México cumple también con los compromisos internacionales asumidos con la firma del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC), el cual demandaba mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

A continuación nos permitimos comentar los puntos más importantes que contiene esta Reforma Laboral México 2019.

Los patrones tendrán la obligación de entregar a sus trabajadores, de manera gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo, inicial o de su revisión, dentro de un plazo no mayor a los 15 días siguientes a que sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Los contratos colectivos de trabajo, de cada empresa, deberán de revisarse por lo menos una vez, cada cuatro años.

En cuanto a sindicatos, federaciones y confederaciones, la reforma establece que los trabajadores y los patrones, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a las mismas, con la condición de observar los estatutos de las primeras. Tienen también, derecho a libre afiliación, y no pueden ser obligados a formar, o no, parte de las agrupaciones.

De acuerdo con la Reforma Laboral, la elección de directivas de sindicatos y federaciones, “deberá ser mediante voto personal, libre, directo y secreto de sus miembros, y el período de duración de las directivas no podrá ser por tiempo indefinido. Además las federaciones y confederaciones deberán constituirse por al menos dos organizaciones sindicales”.

Mediante la Reforma Laboral, desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En su lugar se creará el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual realizará la función conciliadora en materia laboral federal y llevará el registro de todos los contratos colectivos de trabajo celebrados, reglamentos interiores del mismo y de las organizaciones sindicales.

La Reforma Laboral establece que: “Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir, y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propios, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión”.

La reforma anterior ya preveía sanciones a los trabajadores por actos de hostigamiento o acoso sexual, al igual que las multas que van de las 250 a las 5000 Unidades de Medida y Actualización vigentes. Estas también se aplican al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores(as).

La reforma adiciona, como obligación del patrón; “Implementar, en acuerdo con sus trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”.

También señala que entre los procedimientos de conciliación, cuando exista acoso o revictimización, “la autoridad tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada, a la que se le atribuyen tales actos”.

“En estos casos, el procedimiento de conciliación se llevará a cabo con el representante o apoderado del citado”; esto con la finalidad de evitar que la víctima y el presunto responsable se encuentren en el mismo lugar.

La reforma laboral establece que cuando existan controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el IMSS, sobre las prestaciones que otorga la Ley del Seguro Social, estas deberán tramitarse ante los Tribunales Federales en materia laboral. En tanto que las que se presenten entre el Instituto y los patrones, se tramitarán ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

¿A quién beneficia y a quién perjudica la Reforma Laboral?

Opiniones de expertos en materia laboral

Sindicatos, los grandes perdedores de la Reforma Laboral en México 2019

Ricardo Corona Real. Director Jurídico del Instituto Mexicano para la competitividad

En entrevista con Infobae, Ricardo Corona Real, Director Jurídico del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), mencionó que es un proyecto para mejorar positivamente las condiciones laborales de la población en México. Explicó que las reformas incluyen el tema de la sindicalización, la transparencia de los contratos de trabajo, la negociación colectiva y la creación de centros de conciliación y mecanismos que garanticen el voto secreto del trabajador a la hora de elegir a sus representantes gremiales.

“La importancia de la reforma es un tema estructural, pues el Foro Económico Mundial (FEM), ha catalogado al mercado laboral, como el segundo gran problema de México, solo por debajo de la inseguridad”, mencionó Corona Real.

El perfil de México, a través de los indicadores, le otorga una calificación de 54.4% en competitividad, mientras que Canadá tiene un 77% y Estados Unidos un 81.9%. Estos porcentajes evidencian la urgencia de la modificación a la Ley Federal del Trabajo, más allá de las presiones ejercidas por el gobierno de Estados Unidos, luego de condicionar la ratificación del tratado de comercio T-MEC que sustituye al TLCAN, a la aprobación de la reforma laboral.

“La ley laboral lleva casi un siglo en México; el nuevo modelo que se propuso y se aprobó, si se sigue al pie de la letra, podría generar condiciones positivas y mejorar el grado de productividad en el país”, ahondó el especialista.

En esta reforma existen tres grandes pilares:

El primero consiste en que el modelo tripartita, patrón-trabajador-sindicato, pasa a formar parte de los poderes estatales.

El segundo corresponde a la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales serán sustituidas por Tribunales, en el Poder Judicial de la Federación. Se creará el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal, el cual estará a cargo de resolver las controversias entre algunas de las partes, así como registrar, a nivel nacional, todos los contratos colectivos, organizaciones sindicales y reglamentos interiores de trabajo de las empresas.

El tercero, y quizá el que sufrirá más modificaciones, corresponde al de los sindicatos. Al respecto, la reforma laboral modifica los estatutos de los sindicatos, con el objetivo de salvaguardar la democratización de sus directivas y las diligencias.

“Con estas modificaciones se espera generar ejes transversales de rendición de cuentas, y, sobretodo, que no haya líderes sindicales de corrida, sino que tengan un plazo y que una vez cumplido este plazo, se garantice una votación libre y secreta que elimine la corrupción y los sindicatos blancos”.

“Se busca que la gente tenga la oportunidad de elegir a su sindicato o incluso no ser sindicalizado, sin que esto sea algo negativo. Los sindicatos han sido de lo más opacos, y entonces se busca alinearlos para que sean transparentes y que la gente decida libremente, sin tener represalias”.

Por lo anterior, pensamos que los más beneficiados con esta reforma laboral son los mismos trabajadores, ya que, como ejemplo tenemos que, “cuando un mexicano piensa en un sindicato en el país, históricamente se ha asociado a un líder charro (que solo busca su beneficio personal), a un contrato de protección o incluso a un sindicato blanco, el cual no funciona como una organización que defienda los intereses de los trabajadores, sino los del patrón”. Las reformas modificarán esta situación, a través de un sistema que transparente las prácticas sindicales, expresó el especialista.

La reforma laboral representa un mecanismo que busca mejorar las condiciones de funcionalidad del sistema laboral en México. Queda por ver su impacto en la vida de los trabajadores.

Miguel Carbonell. Investigador del IIJ-UNAM (El Universal, 04/05/2019):

Las claves de la Reforma Laboral

“Hacía casi 50 años que no se había producido una reforma tan extensa y profunda en materia laboral en México. Las modificaciones aprobadas por el Congreso de la Unión suponen un verdadero parte aguas para trabajadores, patrones y sindicatos, así como un verdadero desafío para los profesionales del derecho, que se dedican a los temas laborales”.

“La reforma permite acatar un mandato constitucional publicado el 27 de febrero de 2017, que suscitó la aprobación unánime de los legisladores integrantes del Congreso de la Unión. Además, con la reforma ya aprobada, México da cumplimiento a Tratados Internacionales suscritos por nuestro país, en materia de reconocimiento a los derechos de las personas que son trabajadoras domésticas, y en materia de libre comercio; recordemos que en el TMEC se incluyeron previsiones relacionadas con los asuntos sindicales”.

“Son muchas las novedades que trae consigo la Reforma Laboral. Se trata de un desafío enorme, que sin duda puede venir a transformar (para bien o para mal), la vida de los

sindicatos mexicanos, y que sin duda afectará a millones de trabajadores mexicanos. Bienvenida sea la reforma y a prepararnos todos, para los muchos cambios que va a generar”.

Javier Buenrostro: historiador por la UNAM y por McGill University, (publicado el 04/05/2019).

La Reforma Laboral Mexicana: un nuevo modelos de sindicalismo

En esta nueva reforma laboral existen varios puntos a destacar:

Primero. La reforma se adapta a un paradigma internacional, ratificando los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde 1949 México se había negado a ratificar el convenio 98, por lo que solo esto supone ya un cambio en la política laboral de los últimos 70 años. ¿En qué consiste este convenio? Promueve una libre negociación colectiva, y permite la elección de directivas sindicales mediante el voto personal, libre, secreto y directo, por parte de las y los trabajadores.

Segundo. Desaparecen las juntas de conciliación y arbitraje y se crean los juzgados unitarios de lo laboral, que no dependerán del poder ejecutivo sino del poder judicial, tanto a nivel federal como estatal; con esto veremos un mayor activismo sindical, que responderá a una mayor libertad sindical, por parte de los trabajadores.

Tercero. Se reforman la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. Uno de los objetivos principales, es el de regular el trabajo doméstico remunerado, así como reconocer y garantizar los derechos de las personas que se dedican a estas labores.

Cuarto. Evidentemente hay descontento entre los principales líderes sindicales, que ven en peligro sus feudos de poder y riqueza, así como entre los empresarios, que se verán exigidos a un mayor cumplimiento de sus obligaciones patronales.

Esta nueva reforma laboral inyectará una nueva vida al sindicalismo mexicano y poco a poco tendrá un importante efecto a la vida pública del país. Que todo sea en beneficio de los trabajadores, que somos la mayoría en el país.

María del Carmen Peña Álvarez. Analista económico de BBVA. Publicado el 09/05/2019

Cambios a la reforma laboral en México, positivos para los mercados laborales.

Las modificaciones que se realizaron a la Reforma Laboral en México y se publicaron en el decreto del 1º de mayo de 2019, representan una oportunidad para mejorar las condiciones de los mercados laborales en el país. Se incluyen cambios en resoluciones más ágiles en las controversias, contratos colectivos de trabajo, beneficios para las(los) trabajadores(as) del hogar, relaciones laborales de los trabajadores del campo, así como democracia, representatividad y transparencia sindical.

El economista en jefe de BBVA Bancomer, Carlos Serrano Herrera, hace un análisis de estas disposiciones a través del artículo titulado “Reforma Laboral: avance significativo para los mercados laborales”, publicado en el periódico El Financiero el día 05/05/2019. El economista precisa que es un avance sustancial en la legislación laboral, que habrá de ser valorada en su totalidad cuando se den a conocer en su totalidad los reglamentos secundarios y la implementación de la reforma.

Serrano detalla los principales componentes de estas modificaciones a la Reforma Laboral. Explica que en lo que compete a la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el traslado de facultades al poder judicial, se podrán resolver controversias mediante juicios orales; se creará un organismo autónomo (Centro Federal de Conciliación y Arbitraje), que tendrá como principal responsabilidad registrar y dar seguimiento a los contratos colectivos de trabajo y a los sindicatos, además de procurar la conciliación entre empresas y trabajadores, en una etapa prejudicial.

En lo que se refiere a normar los contratos colectivos de trabajo, Serrano explica que tendrán que ser registrados en el organismo autónomo que se creará, y que se prohíben las cláusulas de exclusión, donde se establece “que los trabajadores que dejen de pertenecer a los sindicatos por renuncia o expulsión, pueden ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón”.

Por lo anterior pensamos que los más beneficiados por esta reforma laboral son los trabajadores, ya que como señala el economista experto de BBVA, el punto en que se establece como obligatorio el registro ante el IMSS de las y los trabajadores del hogar es un cambio positivo, ya que, de acuerdo con los registros del INEGI, el 95% de estos trabajadores(as) son informales y por ende, sin servicios médicos que los ampare ante alguna enfermedad. Esto significa un gran paso para disminuir la informalidad en México, donde hoy existen 2.3 millones de trabajadores(as) domésticos.

En cuanto al punto donde se determina normar las relaciones laborales de los trabajadores del campo, Serrano señala que “estos trabajadores deberán tener una relación contractual, aun en el caso de que estén contratados por temporada, para que puedan generar antigüedad, lo que resulta un buen cambio”, considerando que el 90% de los trabajadores agrícolas no tienen contrato.

Uno de los cambios más relevantes en la Reforma Laboral es el relacionado con la democracia, representatividad y transparencia sindical, ya que esto permitirá que la elección de líderes sindicales sea a través del voto directo, libre y secreto de los trabajadores. Además, se establece el concepto de Constancia de Representatividad Sindical, que reconoce a los sindicatos que cuenten con la aceptación de al menos el 30% de los trabajadores, y obliga a los dirigentes a la rendición de cuentas con respecto al manejo patrimonial de los sindicatos.

Conclusiones finales

Con esta Reforma Laboral, pensamos que los más beneficiados son los trabajadores, ya que esta reforma tiende a mejorar las condiciones laborales de los mismos, especialmente a las(los) trabajadores del hogar, en cuanto a su jornada laboral, salario y prestaciones, principalmente por la obligación que adquiere el patrón de adherirlos al Instituto Mexicano del Seguro Social, protegiéndolos así con el servicio médico, en caso de contraer alguna enfermedad.

Los trabajadores agrícolas también salen beneficiados con esta Reforma Laboral, ya que se obliga al patrón a redactar y firmar contratos de trabajo con los mismos, aún y cuando la prestación del servicio sea por temporadas, otorgándoles a los trabajadores del campo a

generar antigüedad, que en muchos de los casos representa una parte importante de su patrimonio personal.

Uno de los aspectos más importantes con esta reforma, es que los trabajadores tienen la libertad de pertenecer o no a un sindicato, así como el de elegir, mediante el voto directo, libre y secreto a sus representantes sindicales, sin temor a represalias por parte de los patrones o de los actuales o potenciales líderes sindicales.

Con la implementación del Tribunal Federal de Arbitraje y los tribunales federales establecidos en los diferentes estados de la República Mexicana, que pasan a formar parte de las responsabilidades del poder judicial, y con las facultades judiciales necesarias para resolver los conflictos laborales que surjan, se busca mejorar la justicia laboral y evitar la corrupción.

Con estas reformas se busca, y estamos seguros de que se logrará, mejorar el grado de productividad en el país, una vez que se implementen todos los apartados aquí mencionados.

Recomendaciones

Se recomienda a todos los trabajadores, patrones, representantes del patrón y miembros de las diferentes organizaciones sindicales, leer, interpretar y entender todas y cada una de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y Ley del Instituto de la Vivienda para los Trabajadores, así como darle el debido seguimiento a la implementación de las disposiciones en esta Reforma Laboral, con la finalidad de dar el debido cumplimiento a las mismas.

Referencias bibliográficas

Avenidaño Ch., Hugo L. (Mayo 3 de 2019). Reforma laboral AMLO 2019: diez datos para entenderla – Milenio. <https://www.milenio.com/politica/reforma-laboral-amlo-2019-diez-datos-entenderla>.

Buenrostro, Javier (Mayo 1º de 2019). La reforma laboral mexicana: Un nuevo modelo de sindicalismo – RT <https://actualidad.rt.com › Opinión ›>

Carbonell, Miguel (Mayo 4 de 2019) El Universal <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/miguel.../las-claves-de-la-reforma-laboral>

Corona, R. Ricardo (Junio 21 de 2019). Instituto Mexicano para la Productividad, A.C. https://imco.org.mx/articulo_es/reforma_laboral_21/06/2019

Diario Oficial de la Federación (Mayo 1º de 2019). DECRETO por el que se reforman adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT... - DOF https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019.

KPMG México (Mayo 1º de 2019). Reforma Laboral 2019 - KPMG en México - *KPMG International* <https://home.kpmg › Home › Tendencias>

Ley Federal del Trabajo, tercera edición, Editorial Jurídica. Mayo de 2017.

López, Denisse (Abril 12 de 2019). Sindicatos, los grandes perdedores de la reforma laboral en México <https://www.infobae.com/.../mexico/2019/.../sindicatos-los-grandes-perdedores-de-la-reforma-laboral>.

Infobae (Mayo 1º de 2019). Los 10 puntos claves para entender los cambios que traerá la reforma laboral México 2019. <https://www.infobae.com/.../mexico/2019/.../los-10-puntos-claves-para-entender-los-cambios...>

Monroy S., Alberto; Mendoza M. Claudia (Mayo 14 de 2019). Así quedó la Reforma Laboral 2019 publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14/05/2019 <https://contadormx.com/2019/.../asi-quedo-la-reforma-laboral-2019->

Notimex (Mayo 1º. De 2019). Cuáles son los puntos clave de la reforma laboral 1 de mayo, 2019 <https://www.animalpolitico.com> › *Animal Político*.

Ortega, Ariadna (Abril 30 de 2019). 9 claves para entender la nueva reforma laboral - Expansión política <https://politica.expansion.mx/.../2019/.../8-claves-para-entender-la-reforma-laboral-aparecida-en-el-DOF-el-01/05/2019>

Peña. A., María del Carmen (Mayo 9 de 2019). Cambios a la Reforma Laboral en México, positivos para los trabajadores – BBVA. <https://www.bbva.com/.../cambios-a-la-reforma-laboral-en-mexico-2019>.