



Análisis de la nueva reforma laboral en México

Ortiz-Guzmán, Armando¹; Guerra-Rodríguez, Pablo² & Barragán-Codina, José Nicolás³

^{1, 2, 3} Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, aortizg51@hotmail.com, av. Universidad S/N Col. Ciudad
Universitaria, (51) 81 23 29 40 00

Artículo arbitrado e indexado en Latindex

Revisión por pares

Fecha de Aceptación: Mayo 2020

Fecha de publicación: julio 2020

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Federal Labor Law, the Organic Law of the Judicial Power of the Federation, and the Federal Law are reformed, added and repealed were published in the Official Gazette of the Federation.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.

1. 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”.

Para llevar a cabo esta investigación, se tomaron en cuenta opiniones de expertos en materia laboral, principalmente del sector empresarial, bancario, periodístico, editorialistas y del Instituto Mexicano de Competitividad, entre otros.

Se realiza esta investigación con el propósito de investigar quienes resultan más beneficiados y quienes más perjudicados con esta nueva Reforma Laboral.

1.1 Objetivo

Descubrir a quienes beneficia y a quienes afecta, la nueva Reforma Laboral en México.

2. MARCO TEÓRICO

El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo establece: “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”.

Durante el desarrollo de esta investigación, descubrimos que la ley laboral menciona lo siguiente: “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”.

El artículo 132, fracción XXXI de la Nueva Ley Federal del Trabajo, menciona lo siguiente:

“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”.

El artículo 164 de la Nueva Ley Federal del Trabajo estipula: “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.

2.2 Relaciones individuales de trabajo

El artículo 25 de esta Nueva Reforma Laboral, considera que “no surten 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”.

2.3 Requisitos de contratos individuales de trabajo

El artículo 25 fracción X, de esta Nueva Reforma Laboral, estipula lo siguiente: “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 delincencial”.

Por lo que se refiere a la indemnización en los casos de muerte o desaparición del trabajador derivada por un acto delincencial,

el artículo 501 de esta Nueva Reforma Laboral, 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”.

2.4 Convenios laborales

El artículo 391 bis de esta Nueva Reforma Laboral señala: “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”.

2.5 Rescisión de la relación laboral

El artículo 47 fracciones I a XV de la Nueva Reforma Laboral menciona 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”.

2.6 Reinstalación del trabajador

En cuanto al procedimiento de conciliación prejudicial, el artículo 48 de la reforma establece lo siguiente: “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”.

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

La nueva Reforma Laboral México 2019, en su artículo 331, “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)”.

2.8 Libre afiliación y participación al interior de los sindicatos

La Reforma Laboral, en su artículo 133 fracción IV, establece lo siguiente: “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”.

El artículo 371 fracción X de esta Reforma Laboral, establece: “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”.

2.9 Registro sindical y personalidad jurídica sindical

La Reforma Laboral, en sus artículos 353 y 364, menciona: “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”.

2.10 Estatutos sindicales

El artículo 364 fracción IX de esta Reforma Laboral, establece lo siguiente: “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”.

2.11 Operación de los sindicatos

La reforma Laboral estipula que: “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 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”.

Los artículos 364 y 365 de la Reforma Laboral mencionan que: “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”.

2.12 Constancia de representatividad

Esta Nueva Reforma Laboral, en su artículo 390, indica lo siguiente: “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”.

2.13 Procedimiento para la obtención de la constancia de representatividad

La Reforma Laboral, en sus artículos 364 y 390 bis, establecen que: “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”.

Así mismo, en sus artículos 365 y 390 bis, mencionan: “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”.

2.14 Obligación patronal en materia colectiva

La Reforma Laboral, en su artículo 132 fracción XXXII, 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”.

El artículo 132 fracción XXX, señala: “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”.

2.15 Revisión del contrato colectivo de trabajo

La Reforma Laboral, en sus artículos 399, 399 bis y 399 Ter, establecen: “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”.

2.16 Nuevas Autoridades Laborales

El artículo 3º Ter de la Nueva Reforma Laboral, en cuanto a la Reforma Constitucional, señalan lo siguiente: “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”.

2.17 Centro Federal de Conciliación y Registro Federal

Los artículos 28 y 590 A de la Nueva Reforma Laboral, establecen que: “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”.

2.18 Tribunales laborales

La Reforma Laboral, en su artículo 204, establece lo siguiente: “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”.

3. METODOLOGÍA

A esta investigación se le dio un enfoque cualitativo, con un alcance descriptivo-correlacional, ya que la información obtenida no es viable de cuantificarse; por otro lado, se buscó describir y explicar los puntos más importantes de esta nueva reforma laboral, así como relacionar el impacto que tiene en los trabajadores, patrones y sindicatos, de acuerdo con las opiniones de expertos en materia laboral. Se investigaron y se tomaron en cuenta para este estudio, las opiniones de los mejores expertos del ámbito empresarial, gubernamental, sindical, bancario, editorialistas y universitario, así como el análisis de la Reforma Laboral publicada en el DOF.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

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

De acuerdo con esta Reforma Laboral, “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”.

Así mismo, la Reforma Laboral Menciona: “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 lo siguiente: “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”.

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”.

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

Opiniones de expertos en materia laboral

Ricardo Corona Real, Director Jurídico del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en entrevista con Infobae, 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”, explica Corona.

“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.

De acuerdo con la opinión de Corona, “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”, menciona Corona.

“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, nosotros 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 Corona Real.

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

El investigador de la UNAM, Miguel Carbonell, menciona lo siguiente: “Hacia 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”, menciona Carbonell.

Ahonda el Investigador, “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.

El historiador, Javier Buenrostro afirma: “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”.

Estamos seguros de que 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.

La analista económica de BBVA, María del Carmen Peña Álvarez comenta: “las modificaciones que se realizaron a la Reforma Laboral en México 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) trabajadoras(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”, Menciona Serrano Herrera.

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, nosotros 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”, señala el Analista.

Señala el especialista que, “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”.

5. CONCLUSIONES

Consideramos que el objetivo de esta investigación sí se cumple, ya que descubrimos que los más beneficiados con esta Reforma Laboral son los trabajadores y los más perjudicados son los sindicatos, de acuerdo al análisis realizado de esta Reforma Laboral publicada en el DOF, así como al análisis de las opiniones de expertos en materia laboral.

Estamos seguros de 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.

Podemos afirmar que, 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.

Estamos seguros de que, 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 y comentados.

5.1 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

- Avendaño, H. (2019). Reforma laboral AMLO 2019: diez datos para entenderla, *Milenio*. <https://www.milenio.com/politica/reforma-laboral-amlo-2019-diez-datos>
- Buenrostro, J. (2019). La reforma laboral mexicana: Un nuevo modelo de sindicalismo. *RT*. <https://actualidad.rt.com>
- KPMG México (2019). Reforma laboral 2019. *KPMG en México*. <https://home.kpmg> › Home › Tendencias
- Ley Federal del trabajo, (2017) tercera edición, *Editorial Juridic ediciones*.
- López, D. (2019). Sindicatos, los grandes perdedores de la reforma laboral en México.
- Ley Federal del Trabajo, (2017) tercera edición, Editorial Juridic ediciones.
- López, D. (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 (2019). Los 10 puntos clave para entender los cambios que traerá la reforma laboral para entender los cambios. [https://www.infobae.com/.../mexico/2019/.../los 10 puntos claves](https://www.infobae.com/.../mexico/2019/.../los-10-puntos-claves) para entender los cambios.
- Monroy, A., y Mendoza C. (2019). Así quedó la Reforma Laboral 2019 publicada en el Diar oficial de la federación el 14/05/2019 [https://contadormx.com/2019/.../asi queda la reforma laboral 2019](https://contadormx.com/2019/.../asi-queda-la-reforma-laboral-2019).
- Notimex (2019). Cuáles son los puntos clave de la reforma laboral 1 de mayo, 2019. <https://www.animalpolitico.com>
- Ortega, A. (2019). 9 claves para entender la nueva reforma laboral - Expansión política Recuperada del DOF el 01/05/2019.
- Peña, M. (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](https://www.bbva.com/.../cambios-a-la-reforma-laboral-en-mexico-2019).