

Deseo que, en esta pasada Semana Santa, si tuviste la oportunidad de vacacionar, hayas disfrutado a tu familia y de un merecido descanso para cargarte de pilas y continuar trabajando por tus metas. Ahora es momento de retomar con más fuerza nuestros proyectos y planes, para nuestras empresas y para nuestra industria, porque el escenario se está transformando y hay que adaptarnos a los cambios inteligentemente.

En estas líneas quiero compartirte, aunque seguramente ya estas enterado, de ¿Cuáles serán los retos derivados de la nueva reforma laboral?, ¿Qué cambios incluye?, ¿Qué implicaciones tiene?, ¿Cuáles son las modificaciones más importantes? y ¿Cómo adaptarse a este nuevo escenario? Esta noticia fue unos días antes de vacaciones de Semana Santa, para ser precisos el pasado jueves 11 de abril de 2019 con 417 votos a favor, uno en contra y 29 abstenciones fue aprobada la nueva reforma laboral, en la Cámara de Diputados.



Si bien, el presidente de México, Andrés Manuel López Obrador hizo un llamado al Congreso para motivar la aprobación de esta Reforma, derivada del compromiso con EE.UU. para la ratificación del T-MEC, este tema ya era parte de la agenda.

Uno de los acuerdos establecidos con Estados Unidos y Canadá dentro del T-MEC obligaban a México a hacer reformas en materia laboral, que garanticen a los trabajadores libertad para unirse al sindicato que elijan y que, a su vez, el país cuente con un organismo que registre los contratos colectivos, las elecciones sindicales, así como una instancia independiente que resuelva cualquier conflicto laboral. Hoy esta reforma plantea los cambios clave a la legislación laboral del país en materia de conciliación, resolución de conflictos y sindicatos.

La agenda laboral en México es igual de importante que la de seguridad. México está en la posición número 100 de 140 países, en temas del Mercado Laboral, de acuerdo con el Informe Global de Competitividad del Foro Económico Mundial 2018. Este Informe contempla 12 pilares de competitividad como país, y aunque en el ranking total México es el lugar número 46 de 140 países, en temas laborales tenemos un rezago importante. Se evalúan temas vinculados al esquema de despidos laborales, cooperación entre el trabajador y el patrón, derechos de los trabajadores, facilidad de contratación, movilidad laboral, inclusión de género, entre otros.

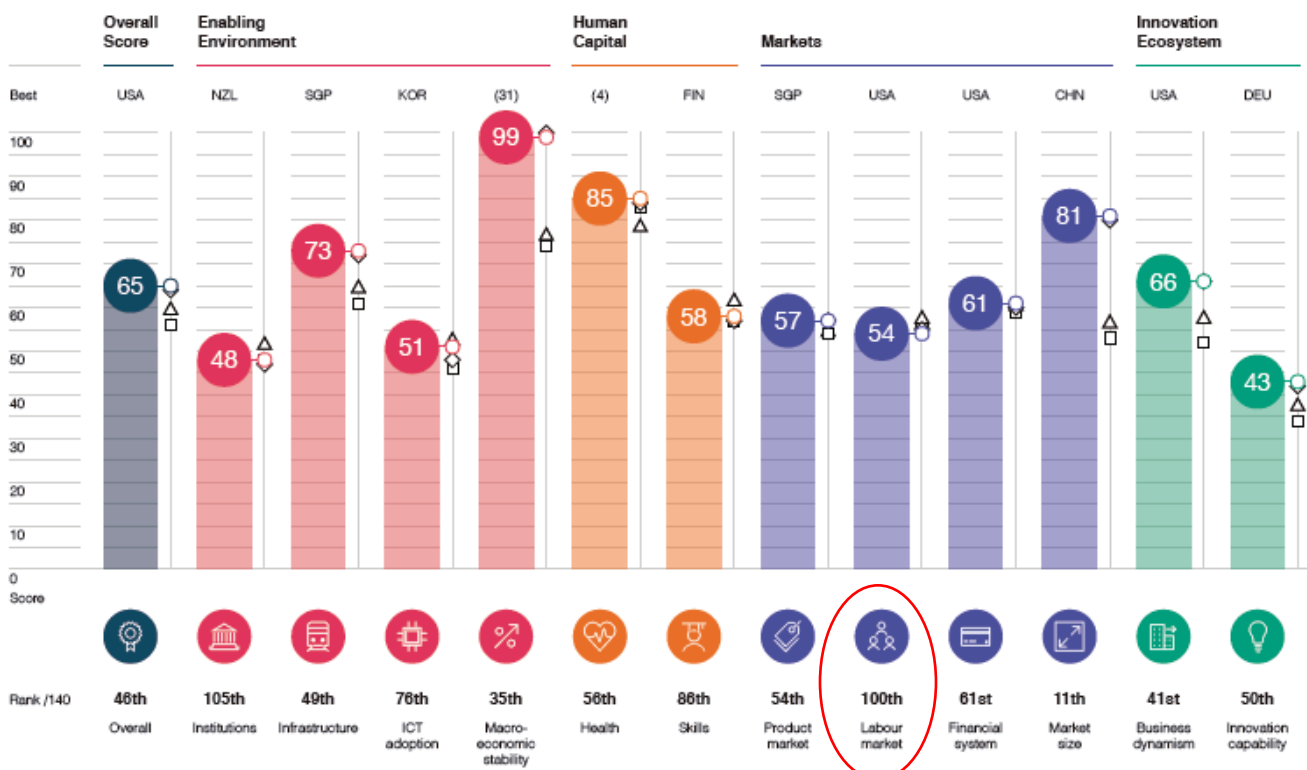
Mexico

46th /140

Global Competitiveness Index 4.0 2018 edition

Rank in 2017 edition: 44th/135

Performance Overview 2018 Key ◇ Previous edition △ Upper middle income group average □ Latin America and the Caribbean average



El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) realizó un estudio en el Estado de Jalisco, auditando la Junta de Conciliación y Arbitraje (JLCA) haciendo un profundo análisis a sus expedientes. En total se analizaron 402 expedientes y se encuestaron a 400 demandantes, 102 abogados y 97 servidores públicos y entre sus hallazgos encontraron: ¿Por qué mientras un abogado particular de Jalisco participa en 74 conflictos laborales al año, el servidor público lo hace en 1,267?, ¿Por qué de 402 expedientes analizados, solamente en 0.5% se dictó laudo (resolución)?, ¿Por qué tanto abogados laboristas como servidores públicos coinciden en que las condiciones de la JLCA no son las óptimas para su correcto funcionamiento?, ¿Por qué no hay información de aplicación de sanciones por testimonios o documentos falsos?, ¿Por qué no se aprovechan mecanismos de conciliación para evitar carga de trabajo ineficiente en la JLCA? El mensaje general del estudio arrojó que la justicia laboral que debe lograrse en la JLCA es más bien sustituida por la

negociación entre el obrero y el patrón; y en el peor de los casos, como herramienta de extorsión que se puede manifestar entre abogados, despachos, sindicatos blancos o los mismos servidores públicos.

Ahora, en la sesión del pasado jueves 11 de abril, que presentó la Comisión de Trabajo y Previsión Social, se aprobó el Dictamen por el que se reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, 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 colectiva. Te compartiré los principales ajustes.

1.- Desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, todos los conflictos laborales que resolvíamos ahí, serán sustituidas por Tribunales Laborales que dependerán del Poder Judicial de la Federación. En materia laboral, si no se logra conciliación, el tribunal tendrá la última palabra.

2.- Se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y 32 locales, en donde se deberán resolver los conflictos en primera instancia, antes de llegar a los tribunales. Estos centros no podrán exceder el proceso por más de 45 días. Además, dentro de sus funciones, contempla el registro de los contratos colectivos de trabajo, los reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales.

3.- Lograr la Democracia Sindical y Libertad de Asociación Colectiva. Esta reforma reconoce el derecho de la libertad sindical y la protección contra actos de injerencia bajo los parámetros de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (además fue uno de los puntos acordados en el T-MEC). En este apartado se establecen procedimientos de elección de directivos y secciones sindicales con un ejercicio del voto personal, libre y secreto. Prevé la revisión de los contratos colectivos en un plazo no mayor a cuatro años, posteriores a la entrada en vigor de la legislación y establece mecanismos de rendición de cuentas y transparencia para los sindicatos y contratos colectivos.

4.- Lucha contra la corrupción sindical. Este dictamen señala también que los sindicatos pueden perder su registro si sus líderes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de patrones, evasión de contribuciones, incumplimiento de obligaciones patronales, falsificación de votaciones, obstaculización en procedimientos de elección o cualquier acto de extorsión u ilegalidad.

5.- Libertad de organización y creación de sindicatos, ya que la reforma señala, en el artículo 360 de la ley del trabajo, que los trabajadores pueden organizarse en sindicatos en la forma que ellos quieran: sean gremiales, nacionales de industria, de oficios, de empresa, etc. Como ellos deseen.

6.- IMSS a Trabajadoras del hogar, donde se obliga al patrón a inscribir a las trabajadoras domésticas al instituto mexicano del seguro social (IMSS) y pagar las cuotas correspondientes en la materia.

7.- El Artículo 3 a la Ley Federal del Trabajo ya no solo dice que "el trabajo es un derecho y deber social", sino que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Además, reconoce la igualdad de hombres y mujeres ante la ley y establece que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. Se plantea que 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 éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Entre muchos otros temas, estas son las principales modificaciones en esta nueva reforma laboral, lo que finalmente nos orilla a retomar el orden en nuestros negocios; en la claridad y transparencia, en la manera en la que operamos nuestros procesos de reclutamiento, selección, capacitación y conclusión de relaciones laborales. En este sentido, hay muchos aspectos positivos de la reforma laboral y quizá, la preocupación más clara de muchos empresarios es la utilización del sindicalismo para generar escenarios como los que viven algunas empresas en Matamoros, donde grupos externos convencen a los trabajadores de exigir condiciones laborales e incrementos de salarios sin previo acuerdo y presionan a las empresas para que accedan a sus demandas, lo que solo tiene dos alternativas: ceder al sindicato o cerrar las fuentes de empleo, como ha sido el caso de algunas empresas.

Modificar nuestra cultura de trabajo es un paso necesario para incrementar la competitividad y generar un escenario de igualdad, legalidad y condiciones justas; sin embargo no deja de ser preocupante, que en este nuevo escenario, nuestros trabajadores de la industria del calzado no son afines a estas prácticas y si no hay conocimiento de por medio, podremos vivir situaciones de falta de organización, falta de orden y sobre todo de procesos claros para las empresas, siendo ahora más complejo el tema de justicia laboral, porque ahora estará el poder judicial, resolviendo los conflictos.

¿Qué pasará si existen grupos sindicales que ofrezcan negociar con las empresas condiciones irreales, con tal de que se afilien los trabajadores?, ¿Qué pasará cuando al negociar un contrato colectivo de trabajo con algún sindicato y exista desacuerdo, se realicen paros de 1, 2 o 3 semanas?, ¿Están nuestras empresas preparadas para dar manejo a este tipo de situaciones?, muchos de nosotros tenemos un cuidado en los procesos de reclutamiento y cierre de relaciones laborales, ¿Qué pasa con aquellas empresas que no tienen esa cultura, que no tienen expedientes, recibos de nómina, contratos?, ¿Qué pasará con aquellos patrones que para protegerse hagan uso de sindicatos blancos y cuando se audite a los trabajadores no exista un acuerdo colectivo?, ¿Qué impactos, sanciones o afectaciones empezarán a acontecer en el sector?.

Este escenario, para muchas empresas es nuevo, ya que nuestra industria no se caracteriza por las relaciones sindicales, pero como siempre, en todo proceso, es necesario adaptarnos al cambio. Creo que es bueno que los trabajadores tengan alternativas y libertad para organizarse, para pertenecer a un sindicato, para exigir las mejores condiciones laborales; pero también en igualdad de circunstancias las empresas requieren un escenario de protección y facilitación de operación, porque somos los empresarios los que invertimos en infraestructura, capital y riesgo para crear fuentes de empleo. Al final todo es un equilibrio y debemos procurarlo laboral, legal y operativamente.

Por supuesto, en la Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (CICEG) ya estamos preparando una serie de eventos para compartir el conocimiento, acerca de esta nueva reforma laboral y ten por seguro, que avanzaremos y adoptaremos el conocimiento, los procesos y la cultura que se requiere, ya que estamos conscientes de que nuestras empresas deben buscar un escenario de crecimiento y de estabilidad para nuestros colaboradores, porque sin ellos, simplemente no avanzamos, pero en un correcto equilibrio.