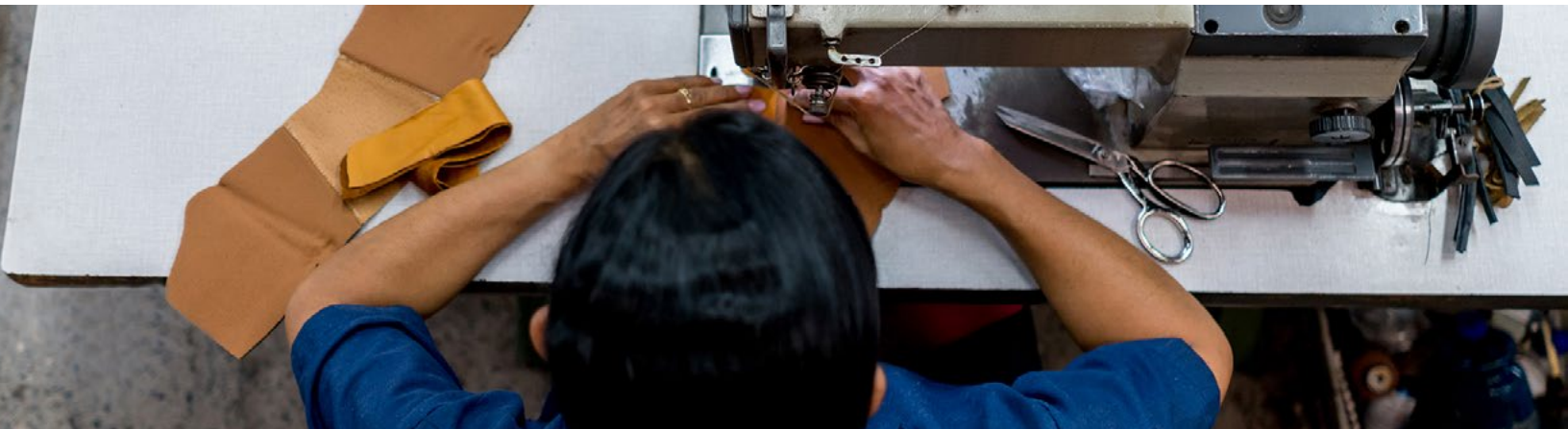


NUEVA ERA EN LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

Red de Solidaridad de la Maquila | Octubre de 2019



La RSM presenta las novedades más relevantes de la Reforma Laboral en México, aprobada el 29 de abril de 2019 por el congreso y que se convirtió en ley el 1ero de mayo. También se incluyen los sucesos más recientes respecto al proceso de implementación de la Ley de Reforma Laboral.

El 29 de abril de 2019, el congreso mexicano aprobó la reforma a la ley laboral más ambiciosa en décadas. Las revisiones a la Ley Federal del Trabajo fortalecen el derecho de las trabajadoras(es) a afiliarse a, o formar un sindicato de su libre elección y a negociar colectivamente. Reemplazando las Juntas de Conciliación y Arbitraje (tripartitas), las cuales eran una gran barrera a la libertad sindical, con un nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y nuevos tribunales laborales federales y estatales. Las reformas también expanden los derechos fundamentales a trabajadoras(es) domésticas y buscan erradicar la discriminación de género.

La reforma es resultado de años de campaña de sindicatos democráticos y abogados laborales progresistas en México, así como la presión del movimiento sindical internacional. Otros desarrollos que allanaron el camino de la reforma fueron los compromisos asumidos por México en el Anexo 23-A del capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (ahora conocido como T-MEC), y la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El cronograma (ver P.3) para la implementación de la reforma es de cuatro años, con varias fases de transición:

- establecimiento de un Consejo Coordinador para guiar el proceso de reforma, el cual comenzó a funcionar en junio;
- un período de ocho meses para que los sindicatos actualicen sus estatutos en relación con el voto secreto y directo, proporcionalidad de género en su liderazgo y transparencia financiera;
- un período de dos años para el establecimiento de funciones de registro del nuevo Centro Federal, el cual registrará y autenticará sindicatos y contratos colectivos de trabajo;
- un período de tres años para que los nuevos Centros de Conciliación y Tribunales Laborales en el nivel estatal comiencen a funcionar;
- un período de cuatro años para que el Centro Federal y los Tribunales Federales comiencen su trabajo de conciliación; y
- un período de cuatro años para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes.

Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo

La publicación del protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo (CCT) el 31 de julio comenzó con uno de los elementos más importantes en el proceso de reforma laboral. Según el protocolo, los sindicatos tienen que someter los CCTs existentes al voto de las trabajadoras(es) cubiertas por esos contratos. Si la mayoría de estas trabajadoras(es) votan a favor del CCT, el contrato es legitimado. Si la mayoría vota contra el mismo o si no hay votación en el período desde la aprobación de la ley hasta el 1ero de mayo de 2023, el contrato se da por terminados, quedando vigente cualquier beneficio en el CCT que supere lo provisto por ley. En estos casos, el sindicato u otro sindicato podrá negociar un contrato colectivo de trabajo mejorado, pero solo después de que el sindicato haya recibido una Constancia de Representatividad del Centro Federal probando que representan al menos al 30% de las trabajadoras(es) que serán regidas por el contrato.

El propósito del voto sobre los CCTs existentes es determinar si estos contratos son auténticos o son “contratos de protección” firmados por sindicatos sin representación y sin el conocimiento o consentimiento de las trabajadoras(es). Se espera que, en el período de cuatro años, se votarán alrededor de 700.000 contratos.

Desafíos de la Reforma

La reforma ha conmovido las relaciones laborales en México. El movimiento sindical está dividido sobre si resistir o apoyar las reformas. La CTM, la mayor confederación sindical tradicional ha presentado cientos de amparos constitucionales en contra de la reforma. El foco central de la resistencia es la denuncia de que las reformas interfieren con los asuntos internos de los sindicatos, al establecer que las votaciones directas de miembros del sindicato son obligatorias en la mayoría de los procedimientos, y al requerir cuotas de género en la composición del liderazgo de los sindicatos. Estos desafíos legales han recibido una gran atención mediática, pero es poco probable que tengan éxito. La Corte Suprema tendrá la palabra final en el asunto.

La reforma obtuvo apoyo significativo del movimiento sindical independiente en México, pero también provocó la oposición de los mayores grupos empresarios, sectores del poder judicial, gobiernos estatales, juntas locales de conciliación y arbitraje, y las organizaciones sindicales tradicionales.

La financiación pública para implementar la reforma es un segundo desafío. Aunque el gobierno mexicano ha prometido que habrá disponibilidad de los fondos necesarios, el contexto de extrema austeridad y los recortes gubernamentales en el

gasto público han puesto ese compromiso en duda. Hasta el momento, el gobierno mexicano ha enviado señales mixtas: presentó una propuesta de presupuesto que garantiza los fondos asignados específicamente al proceso de reforma laboral, pero también recortó en más del 30% el financiamiento a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). La STPS es la dependencia principal a cargo de ejecutar la reforma y es responsable de llevar a cabo inspecciones de fábricas, incluyendo por el cumplimiento de los procedimientos del Protocolo y las votaciones sobre los CCTs.

El Camino por Delante

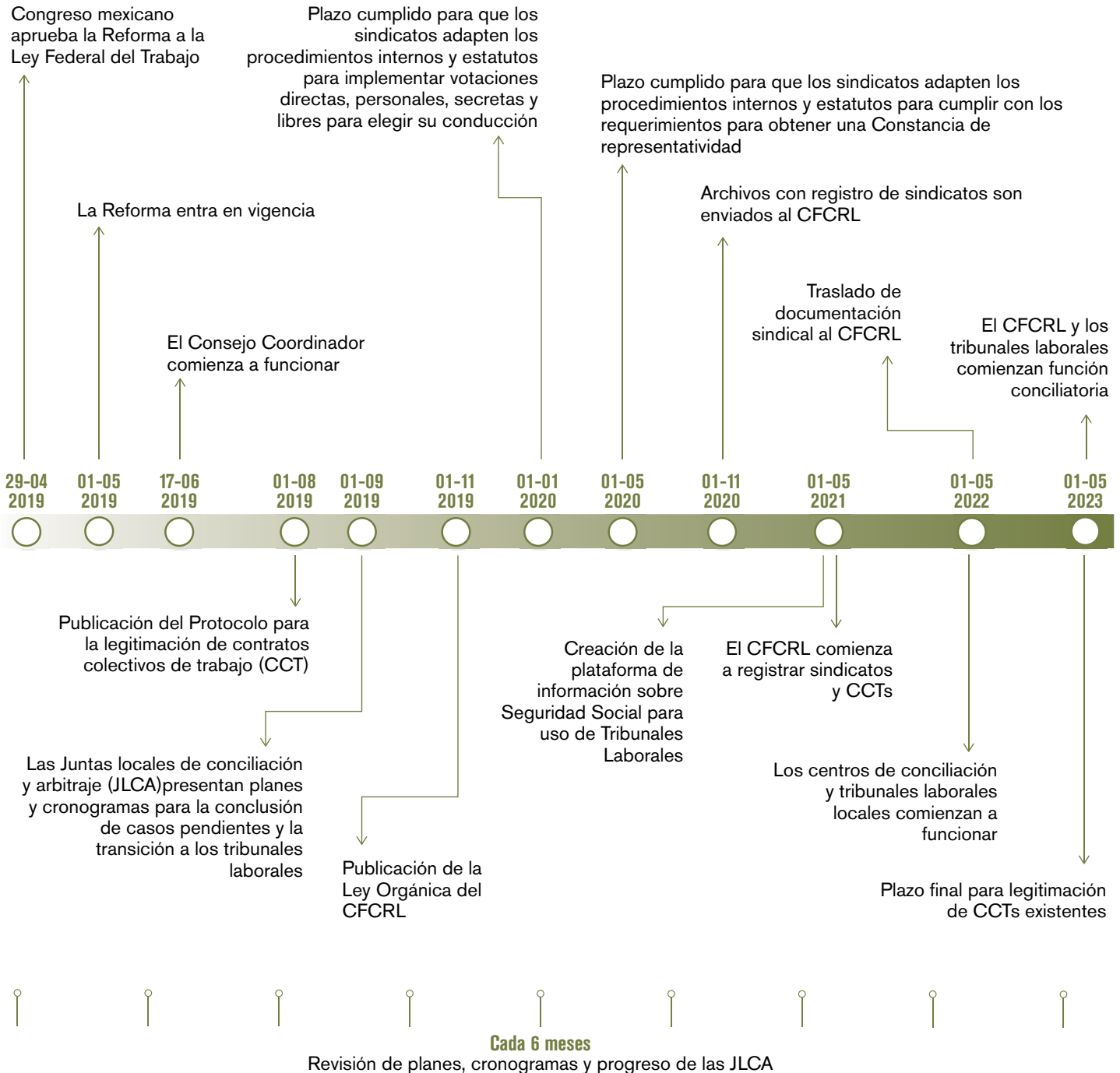
Desde la aprobación de la reforma, el gobierno mexicano ha dejado en claro que la reforma laboral será una propuesta central de la nueva administración y que avanzará según lo planificado en su cronograma de implementación. El plazo de cuatro años es ambicioso para la implementación de una reforma de esta magnitud, pero hasta ahora se han cumplido los plazos. Algunos cambios, como la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, planeado para principios de 2020, han avanzado más rápido de lo esperado.

Los desafíos que se esperan son múltiples. La ratificación del T-MEC sigue siendo demorada en los EE.UU. debido principalmente a la percepción de debilidades en las disposiciones de cumplimiento del Capítulo Laboral del tratado, además de las divisiones partidarias en el período preelectoral. Los sindicatos estadounidenses y representantes del Partido Demócrata han planteado cuestionamientos al compromiso de México de implementar las reformas y hacer cumplir las nuevas leyes y regulaciones. Más aún, la economía mexicana está entrando en un período de crecimiento lento y se acerca a una recesión, lo cual puede afectar la prioridad dada al proceso de reforma laboral.

Otras propuestas relevantes para mejorar las condiciones de trabajo y seguridad laboral, como demandas por cambios en la regulación de la tercerización, fueron dejadas fuera de la ley laboral reformada y están siendo debatidas actualmente para una posible segunda fase de cambios. Tanto los sindicatos tradicionales como los independientes se oponen a una disposición de la ley de reforma laboral: un artículo que permite a las trabajadoras(es) en forma individual optar por no pagar cuotas sindicales aun cuando sigan gozando de los beneficios del contrato colectivo de trabajo. Al igual que las leyes de “derecho al trabajo” en los EE.UU., esta disposición podría afectar negativamente la economía y capacidad organizativa de los sindicatos mexicanos.

Cómo se trate con estos desafíos definirá el futuro del proceso de reforma y su impacto en las trabajadoras(es).

Calendario de Implementación de la Reforma



RSM presenta periódicamente novedades sobre temas relevantes y desarrollos centrales en el proceso de implementación de la reforma laboral en México. Las consecuencias e impactos de este proceso sobre el derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva y la transparencia de las relaciones laborales son cruciales para que los trabajadores tengan justicia en México.

Equipo Editorial: Bruno Dobrusin, Kim Nolan García, Bob Jeffcott, Rodrigo Olvera Briseño, Caren Weisbart, y Lynda Yanz. Traducción: Anibal Viton. Diseño: Andrea Carter, berthlark.com

