

Iniciativa de Reforma Laboral: aspectos relevantes

POR: JUAN ANTONIO LOREDO
SOCIO / DIRECTOR CONSULTIVO
EN LEGAL LABORAL ABOGADOS

El 22 de diciembre de 2018 se publicó en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, del Grupo Parlamentario de MORENA. Se prevé sea estudiada, discutida y votada en el período ordinario de sesiones que transcurrirá del 1 de febrero al 30 de abril del año en curso. Al cierre de esta edición, se trata de una iniciativa. Dado que el grupo parlamentario que la promueve cuenta con mayoría en el Congreso de la Unión, aun cuando se hagan algunas modificaciones, hay altas probabilidades de que prospere en su esencia.

Son antecedentes relevantes:

- La Reforma Constitucional de febrero de 2017 que plasmó en rango constitucional la protección de la libertad de asociación sindical, así como la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Laborales adscritos al Poder Judicial.
- La ratificación por parte del Senado de la República del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo respecto el derecho de sindicación y negociación colectiva.
- La conclusión de la negociaciones del Tratado comercial entre Estados Unidos, Canadá y



México, cuyo capítulo laboral contenido en el Anexo 23 A, condiciona la ratificación del tratado previa la aplicación en México de las reformas legislativas emanadas de la precitada reforma constitucional.

El espíritu de la iniciativa es propiciar la evolución de la libertad de asociación sindical, la negociación colectiva y materializar la necesaria reforma de la justicia laboral. En este tenor consideramos sensato divulgar sus aspectos más relevantes, que los podemos esbozar en:

- Libertad sindical y verídica negociación colectiva
- Perspectiva de género
- Conciliación prejudicial
- Nueva justicia laboral

Libertad sindical y real negociación colectiva

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)

Conforme lo estipuló la fracción XX del artículo 123 Constitucional en la reforma de febrero de 2017, se crea un organismo descentralizado

Al cierre de esta edición, se trata de una iniciativa. Dado que el grupo parlamentario que la promueve cuenta con mayoría en el Congreso de la Unión, aun cuando se hagan algunas modificaciones, hay altas probabilidades de que prospere en su esencia.

del Gobierno Federal y autónomo para el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo, para en el ámbito federal y local. Contará con absoluta autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; rigiéndose por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Tendrá entre sus principales funciones:

1. Conciliar, antes de llegar ante los tribunales laborales los trabajadores y patrones deberán acudir ante este Centro, o bien, ante el Centro Local que corresponda,
2. Llevar el registro de todas las organizaciones sindicales, de los contratos colectivos de trabajo y de los reglamentos interiores de trabajo.
3. Establecer el servicio profesional de carrera, seleccionando a través de concurso abierto a su personal.
4. Instaurar planes de capacitación y desarrollo profesional. El Centro será encabezado por un director general, quien deberá contar con la capacidad y experiencia en las materias de competencia requeridas, será seleccionado por el Senado de una terna propuesta por el presi-

dente de la República. Contará con una Junta de Gobierno que se integrará de los titulares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Hacienda y Crédito Público, así como del Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, el titular del Instituto Nacional de Estadística y Geografía y el del Instituto Nacional Electoral.

Sindicatos

Se acortan los tiempos para el trámite de sindicatos, estipulándose la obligación a cargo del CFCRL para hacer los requerimientos procedentes en caso de omisión por parte de los solicitantes, a fin de hacer un registro ágil y efectivo. Los estatutos sindicales deberán contener los destinados al procedimiento para la elección de sus directivas (que habrán de estar integradas por representación proporcional de género), el plazo para las convocatorias, sitios de votación, la integración de un padrón confiable de los agremiados, así como la limitación temporal de sus directivas.

Los sindicatos deberán transparentar y rendir cuentas a sus agremiados, les estará expresamente prohibido participar en esquemas de eva-

“Los sindicatos deberán transparentar y rendir cuentas a sus agremiados, les estará expresamente prohibido incurrir en actos de simulación”.

sión de contribuciones, incumplimiento de obligaciones patronales y, en general, incurrir en actos de simulación.

Constancia de Representatividad

Previo a la firma de un contrato colectivo, el sindicato que pretenda su administración (titularidad) deberá contar con la constancia de representatividad que sólo obtendrá a través del voto personal, libre y secreto de los trabajadores.

Al recibir la solicitud de constancia de representatividad, el CFGCRL revisará si tiene registrado contrato colectivo de trabajo, de no ser así o haberse omitido su revisión en los últimos cuatro años se continuará con el procedimiento.

El CFGCRL recabará de las autoridades o instancias respectivas, la información y/o elementos indispensables para la integración de padrón confiable, que será un listado del centro de trabajo con quienes serán consultados a través de su voto, excluyéndose a los trabajadores de confianza y a los trabajadores que ingresaron posteriormente a la presentación de la solicitud de constancia. Por el contrario, serán parte del padrón los trabajadores que hubieran sido despedidos del trabajo en los tres meses previos o posteriores a la presentación de la citada solicitud. El patrón no podrá intervenir en el procedimiento.

Contándose con el padrón, el CFGCRL emitirá la convocatoria para votación en un lugar que sea accesible para los trabajadores, reuniendo las condiciones necesarias para que emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin coacción alguna. La convocatoria será fijada en el centro de trabajo con el propósito que los trabajadores que pueden participar en la votación la conozcan, así como cualquier otro sindicato que sea de su interés obtener la constancia a fin de que se pueda adherir a la solicitud.

El CFGCRL cuidará que ninguna persona ajena a los trabajadores, salvo dos representantes por cada sindicato a elegirse, pueda estar en la votación. Igualmente habrá mandado a hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadores integren el padrón, las que estarán foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por el Centro. Se instalarán mamparas para la emisión del voto secreto de los trabajadores, urnas transparentes en las que se depositarán las boletas, cerciorándose que están vacías al iniciar la elección. En la boleta no aparecerá nombre del votante, ni podrá plasmarse señal o elemento alguno que permita identificarlo. Cuando haya participado un solo sindicato, este obtendrá su representatividad con el treinta por ciento de los trabajadores que hubieran participado en la votación. De haber pugnado más de un sindicato el derecho a firmar y celebrar contrato colectivo corresponderá al que obtenga el mayor número de votos.

En su caso, el funcionario del Centro está facultado para solicitar el auxilio de la fuerza pública y podrá tomar las medidas pertinentes para la celebración de las votaciones conforme lo manda la ley. Los servidores públicos de los Centros de Conciliación que obstruyan o dilaten la entrega del Constancia de Representatividad serán sancionados.

Las medidas están orientadas a fomentar que los trabajadores, a través de representaciones reales, participen de las negociaciones colectivas; desincentivando el modelo de simulación de negociación a través de sindicatos no representativos, contratos de protección, y terminando la industria de la extorsión de los emplazamientos a huelga a las empresas por parte de sindicatos no representativos de los trabajadores.

“Se dispone la creación de protocolos en contra de la discriminación, así como para la atención en casos de violencia y acoso sexual”.

Perspectiva de género

Se estipula que habrá un ambiente laboral libre de discriminación y violencia. Asimismo, se dispone la creación de protocolos en contra de la discriminación, así como para la atención en casos de violencia y acoso sexual. Las trabajadoras que presumiblemente sean discriminadas por razones de su embarazo estarán exceptuadas de acudir a la instancia conciliatoria, en su lugar lo harán ante el Tribunal Laboral al cual podrán solicitar que, preventivamente, ordene que continúe disfrutando del Seguro Social. En las directivas sindicales habrá representación proporcional de género.

Conciliación previa al juicio laboral

En caso de controversia entre el trabajador y el empleador, antes de demandar y surgir un juicio laboral, deberán agotar una instancia de conciliación ante el CFGCRL en el ámbito federal y ante el Centro correspondiente de las entidades federativas en el ámbito local. Tales centros estarán integrados por conciliadores especializados en conflictos laborales y serán imparciales. A través de un procedimiento práctico, ágil y de fácil acceso, se favorecerá el arreglo de desavenencias de las partes. Deberá ser concluido en no más de 45 días naturales, habiendo sanciones para los servidores públicos de los Centros de Conciliación que obstruyan o dilaten el acto conciliatorio.

Nueva Justicia Laboral

Las Junta de Conciliación y Arbitraje serán sustituidas por Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial de la Federación o de los Poderes Judiciales de las entidades federativas. Se propiciará el uso de las tecnologías de la información para agilizar los juicios, realizar notificaciones a buzones electrónicos, así como para la realización de diligencias y desahogo de pruebas; por

ejemplo, se usará la videoconferencia como método alternativo para efectuar diligencias judiciales en materia laboral.

En el nuevo proceso, los juicios se llevarán a cabo conforme los principios de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad. Con respecto a la presentación de pruebas, se establece que se podrán ofrecer, preparar y desahogar desde el escrito de demanda y desde el escrito de contestación a la misma.

Se dispone la figura de la audiencia preliminar, para depurar el procedimiento en juicios laborales, así como para pronunciarse sobre la admisión de pruebas, y otras diligencias.

Además resulta oportuno subrayar, que de omitir el empleador la entrega del aviso de rescisión, se tendrá solamente por presuntiva la separación laboral injustificada; resultando igualmente importante que el ofrecimiento del empleo ya no revertirá la carga probatoria al trabajador. ▲▲

