

Reforma Laboral vigente e implementada, requisito para la aprobación del TMEC¹

Por: Juan Antonio Loredó, Legal Laboral Abogados



La reciente declaración de Nancy Pelosi², líder de la Cámara de Representantes en Estados Unidos, que señala no se puede dar el visto bueno al T-MEC, en tanto México no haya efectuado la reforma laboral, agregando que es necesario contar con evidencia de su implementación; se sustenta en el Anexo 23-A “Representación de los Trabajadores en la Contratación Colectiva en México” del capítulo 23 de proyecto del acuerdo comercial trilateral, mismo que aborda las cuestiones y compromisos laborales³ de las partes.

En dicho anexo, México, a fin del materializar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, se compromete a:

1. Adoptar y mantener el derecho de todos los trabajadores para participar en negociación colectiva, así como a organizar, formar y afiliarse al sindicato que elijan, prohibiéndose expresamente en la normatividad laboral al empleador su intrusión en las actividades sindicales, así como la discriminación o coerción contra los trabajadores por estas actividades.
2. Establecer una nueva autoridad laboral que sea independiente, así como imparcial que se haga cargo del registro de sindicato y contratos colectivos de trabajo.

3. Creación de Tribunales Laborales independientes para el conocimiento de conflictos laborales.
4. El voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato para la elección de sus directivas.
5. Las demandas de titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo serán conocidas por Tribunales Laborales, cuyo procedimiento será claro y ágil con límite de tiempo, el cual estará libre de demoras por obstrucciones o impugnaciones.
6. Para el registro de un Contrato Colectivo de Trabajo la nueva autoridad laboral deberá cerciorarse que el centro de trabajo funciona, que una copia del contrato fue accesible para los trabajadores antes de la votación y que la mayoría de los trabajadores a través de su voto personal, libre y secreto lo respaldaron.
7. Para las futuras revisiones de los contratos colectivos de trabajo, incluyendo los que estén actualmente depositados, deberán acreditar el apoyo de la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo.
8. Todos los Contratos Colectivos de Trabajo deberán ser revisados por lo menos una vez en los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la nueva legislación laboral.

“A la fecha del cierre de esta edición estamos en incumplimiento, puesto que el compromiso asumido era contar con la legislación laboral que previera estos cambios antes del 1 de enero. Además, mientras se carezca de esta legislación y sea efectiva, la entrada en vigor del T-MEC podrá ser aplazado”.

9. Toda revisión del Contrato Colectivo de Trabajo negociado por el sindicato, sus estatutos y demás documentos que los rijan serán consultables por los trabajadores beneficiarios del Contrato Colectivo, a través de la normatividad de transparencia y acceso a la información pública.
10. El establecimiento de un sitio web de acceso público a todos los Contratos Colectivos de Trabajo vigentes será operado por la nueva autoridad laboral.

El citado Anexo 23-A, en su parte final señala expresamente:

“3. Las partes esperan que México adopte la legislación descrita anteriormente antes del 1 de enero de 2019. Se entiende además que la entrada en vigor de este acuerdo puede demorarse hasta que dicha legislación sea efectiva.”

A la fecha del cierre de esta edición estamos en incumplimiento, puesto que el compromiso asumido era contar con la legislación laboral que previera estos cambios antes del 1 de enero. Además, mientras se carezca de esta legislación y sea efectiva, la entrada en vigor del T-MEC podrá ser aplazado.

A la luz de lo anterior surge un aspecto interesante, pues en términos literales del anexo citado, no sólo resulta insuficiente la entrada en vigor de la Reforma Laboral, sino que es necesario que lo estipulado sea efectivamente aplicado, pues de la lectura del capítulo laboral y del propio anexo, así como de las declaraciones realizadas por Nancy Pelosi, se desprende una preocupación que gravita sobre el ejercicio auténtico y cotidiano de la reforma, pues a su criterio, no basta con tener la ley. Además, la implementación debe ser real; lo cual sabemos será una tarea titánica y no inmediata.

Ante todo lo anterior, vale la pena preguntarse: ¿en qué momento el Congreso Estadounidense considerará implementada la Reforma Laboral?

¹ Consultar: Hacia la necesaria evolución del modelo de asociación sindical y justicia del trabajo, Loredó Juan, Revista Creando ValoRH, edición Noviembre-Diciembre 2018, México. <https://www.amedirh.com.mx/servicios/revis-ta-rh-numeros-antiores>

² <https://www.politico.com/story/2019/04/02/pelosi-new-nafta-mexico-1311482>

³ https://ustr.gov/sites/default/files/files/agreements/FTA/USMCA/Text/23_Labor.pdf

El contenido es responsabilidad del autor.