

Circular 1586-2020

Transcribimos un artículo publicado por nuestro amigo el Lic. Manuel Fuentes a quien deseamos unas felices Navidades, en el diario “La Silla Rota” en diciembre de 2020.

La reforma laboral vigilada por nuestros vecinos del norte

Tiene deficiencias muy importantes la reforma laboral del primero de mayo de 2019. | Manuel Fuentes

Como si tuvieran binoculares, un grupo de expertos ha sido designado por quienes tienen el liderazgo del Congreso de los Estados Unidos de Norteamérica y el Comité Asesor Laboral encargado de las negociaciones comerciales en ese país para estar al tanto de los avances o estancamientos en la implementación de la **reforma laboral** del 1º de mayo de 2019. A este grupo se le llama **"Junta de Expertos Independientes del Trabajo en México"**.

Es un grupo plural, fue designado por diferentes instancias: **a) El Comité Asesor Laboral para Negociaciones Comerciales y Comercio Político**

nombró a Benjamin Davis, Owen Herrstadt, Daniel Mauer y Jason Wade;

b)

El

Presidente de la Cámara de Representantes

a Catherine Feingold y Fred Ross;

c)

El

Presidente

pro tempore

del Senado

a Timothy Beaty y Sandra Polaski y

d)

El

líder de la minoría de la Cámara de Representantes

a Stefan Marculewicz y Philip Miscimarra.



Este grupo de **expertos independientes** tiene la facultad de emitir conclusiones para determinar si **México** está o no cumpliendo con sus obligaciones laborales, circunstancia de la que podrían resultar **sanciones comerciales** para nuestro país.

Este grupo independiente recién, el pasado 15 de diciembre, acaba de emitir su **primer informe** manifestando tener preocupaciones serias con el proceso de aplicación de la **ley laboral** y cumplimiento de obligaciones laborales, llamando al Comité de Integración Laboral y al Congreso estadounidense a realizar recomendaciones al gobierno de **México** para que dé **atención inmediata**

Para ello este grupo de expertos emitió 8 recomendaciones:

1. **Poner fin a la violencia contra los trabajadores.** Se debe detener la vigilancia,

hostigamiento, amenazas, arresto, violencia física y asesinato de **trabajadores**

en ejercicio de sus derechos protegidos, tanto a nivel federal como estatal. Los esfuerzos de la reforma a la legislación laboral se retrasan cada vez que ocurre un incidente de esta naturaleza.

2. Promover la transparencia. Mientras los **trabajadores** no tengan acceso efectivo a los Contratos Colectivos, Estatutos e informes financieros de sus **sindicatos**

"será difícil establecer una democracia sindical efectiva"

. Poner estos documentos en Internet será un paso adelante, pero no asegura su acceso.

Recomienda **"monitorear cuidadosamente"** la implementación del gobierno de **México** en la aplicación de las disposiciones pertinentes de la Ley Federal del Trabajo, incluidos **los informes de los inspectores del trabajo**

, para determinar si se está cumpliendo con la legislación y

si los trabajadores pueden obtener, leer y comprender estos documentos

3. Enfocar la implementación en los sectores prioritarios del T-MEC. Recomendamos anticipar la implementación de la **reforma laboral**

en los estados de Nuevo León y Tamaulipas a octubre de 2021 para que el cronograma de implementación revisado se alinee más a la intención del Anexo 23-A.

4. Reformar el proceso de legitimación. Llama a modificar el Protocolo para legitimar los convenios colectivos para:

1) organizar las votaciones por sector productivo, siguiendo un calendario dirigido por el gobierno,

2)

proporcionar educación significativa

sobre el proceso y las opciones a los

trabajadores

en ese sector,

3)

requerir que los votos de legitimación sean supervisados por el gobierno con funcionarios investidos de autoridad para investigar y corregir violaciones y

4)

crear un procedimiento eficiente para que los

trabajadores

denuncien infracciones.

5.□□□ Fortalecer la inspección del trabajo. Recomienda construir un programa **sólido y continuo** de cooperación entre ministerios de trabajo para **fortalecer y ampliar** un cuerpo de inspectores profesionales con autoridad y capacidad para identificar, denunciar y sancionar violaciones a la libertad sindical y derechos de negociación colectiva.

6.□□□ Aumentar y concentrar el financiamiento estadounidense para desarrollar la capacidad de los trabajadores mexicanos. Sugiere destinar dentro de los 6 meses siguientes al menos 100 millones de dólares del financiamiento del T-MEC no asignado, para desarrollar la capacidad de los **trabajadores en organizarse y negociar**, **incluyendo apoyo legal y de investigación**.

7.□□□ Hacer responsables a los empleadores. Debe incluirse en la norma jurídica mexicana como obligación de los empleadores el informar y divulgar el sistema de pagos que hacen para mantener los contratos de protección, como se encuentra en las leyes estadounidenses. Señalan que mientras este sistema permanezca igual, la democratización real de las relaciones laborales será difícil, o hasta imposible.

Considera que, si **México** no hace estos cambios, "Estados Unidos no está excluido de inhibir estas prácticas a través de la legislación que regula el tratado".

8.□□□ Mensaje a los trabajadores y empleadores mexicanos. El Gobierno de Estados Unidos y sus representantes en **México** deben enviar el mensaje contundente de que no serán nunca más "negocios como de costumbre" que violan los derechos de los **trabajadores** a organizarse y a negociar, a las empresas que producen bienes y servicios en **México**.

para exportar al mercado estadounidense. Es apropiado y necesario para el Embajador asegurar públicamente a los

trabajadores

mexicanos y estadounidenses que estas ganancias no serán por violaciones a sus derechos.

El informe que presentó este grupo de **expertos independientes** en general hace propuestas importantes, pero también debe considerar que

no basta igualar

la legislación laboral mexicana con la estadounidense. Las relaciones laborales son distintas y no siempre funcionan igual al no existir un sistema de justicia al menos similar. Es el caso de la Legitimación de los Contratos Colectivos que es una calca de la estadounidense.

Se prevé por este grupo de expertos, considerando datos de la STPS, que este proceso de legitimación alcanzará a lo sumo apenas un **10 o 15%** de los **559 mil 969** Contratos Colectivos de Trabajo existentes en

México

(27 mil 500 a nivel federal y 532 mil, 469 de competencia local), mientras que los contratos de protección simplemente "desaparecerán"

(¿?)

a partir de mayo de 2023 fecha límite de la legitimización.

La Junta de expertos considera que, en cualquier caso, al ritmo actual que se trabaja la legitimación alcanzaría en promedio un **10% (56,000)** del total de contratos colectivos existentes.

Bajo este modelo la mayoría de los centros de trabajo quedaría sin contratos colectivos y ésta ahora es la mejor noticia para los patrones. A ellos se les deberían imponer **fuertes multas** por carecer de contratos colectivos. No se debe dejar únicamente la carga de la legitimación a los **sindicatos**

, porque la mayoría de éstos son controlados por los empleadores.

Ellos, los patrones, dicen: ¡viva la **reforma laboral!** porque si bien desaparecen los contratos colectivos de protección, ahora a cambio habrá empresas sin contratos colectivos y ¡eso será legal! Con esa fórmula, los **trabajadores**

quedarán

sin protección alguna

Tiene **deficiencias** muy importantes la **reforma laboral** del primero de mayo de 2019, que deben reconocerse, porque permitirá legalmente a las empresas carecer de contratos colectivos. Ellos dirán, la responsabilidad es de los **trabajadores** y no nuestra.

La **reforma laboral** exige al Sindicato que pretenda un Contrato Colectivo con al menos un **30 % de simpatizantes** del total de **trabajadores**, después obtener la constancia de representatividad por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y finalmente pasar a un proceso de negociación con la patronal que puede tardar años o nunca llevarse a cabo.

Esto únicamente logrará el mundo feliz para los patrones. Facilitará un **proceso de desgaste y despidos** en perjuicio de los **trabajadores** y **anulará la libertad sindical** y la **negociación colectiva**. Esa no fue la pretensión de la **reforma laboral** que se diseñó en mayo de 2019.

La **reforma laboral** todavía camina por veredas llenas de obstáculos para lograr la ansiada democratización de las relaciones laborales en **México**.

¡Para que no dejemos de preocuparnos!

Es urgente que los Sectores Obrero y Patronal se unan para lograr un cambio suave a la nueva Justicia Laboral, pues el país esta transitando de un sistema a otro en medio de la peor crisis sanitaria, económica, de seguridad y de unidad y encima tendremos unos feroces vigilantes a los aspectos que se incluyeron de ultimo momento en el T-MEC.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”