

There are no translations available.

Circular 667 -2019

En la presente compartimos el Reporte Semanal del 13 al 31 de mayo de Contacto en Medios.

TRANSFORMACIÓN LABORAL

Reporte Semanal 13 31 de Mayo

Los riesgos

El Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, es una instancia nacional de consulta, planeación y coordinación que tiene por objeto establecer la política y los enlaces nacionales necesarios para implementar a nivel federal y local, el nuevo marco legal.

Tiene como meta, evitar que la reforma se desvirtúe y sea posible alcanzar los objetivos contenidos en la nueva ley.

Y es que hay inquietud y nerviosismo entre los líderes sindicales, los empresarios y el gobierno, por los efectos inmediatos. Además, el nuevo escenario generado por la amenaza del presidente de Estados Unidos Donald Trump de imponer aranceles del 5% a las

exportaciones mexicanas, como represalia por el tema migratorio, es también un factor que abona a esta inquietud.

Algunos de los dirigentes de las organizaciones tradicionales despiertan de su letargo. Ya descubrieron que están en riesgo y amenazan con interponer una controversia constitucional porque aseguran que las autoridades laborales se entrometerán en la vida sindical, lo cual, argumentan, contraviene lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con relación a la autonomía sindical.

Por su parte, el gobierno federal puso en marcha, el jueves 30 de mayo, la estrategia para que el Senado de la República ratifique el Tratado Comercial con Estados Unidos y Canadá, T-MEC. Estos países están haciendo lo mismo, pese a que en Estados Unidos los demócratas todavía no están totalmente convencidos de la nueva legislación laboral y mandarían una nueva misión a nuestro país, para recabar más información.

La reforma laboral, vista a mediano y largo plazo, no es solamente el cambio de reglas internas y sus consecuencias, sino es también la oportunidad que tiene México para jugar un papel más protagónico en el bloque comercial que conforma con Estados Unidos y Canadá, en una coyuntura internacional dominada por el crecimiento tecnológico, la innovación y el incremento de la productividad.

Pero para que eso ocurra, en México deberá operarse una verdadera modernización en el campo laboral. Algunos análisis empresariales concluyen que, desde su perspectiva, actualmente se vive un dilema: cambiar los modelos de negocios o capacitar al capital humano de las organizaciones. En teoría, las nuevas disposiciones legales, aplicadas adecuadamente, estarían enfiladas en esa dirección.

De ser así, la actualización de los contratos colectivos terminaría con uno de los principales vicios del ámbito: la simulación, que en sí misma es un atraso. El subsecretario del Trabajo, Alfredo Domínguez, aseguró a principios de esta semana, que al menos tres cuartas partes de los contratos colectivos son de protección y habría que terminar con esta situación.

Otro de los renglones que se deben actualizar es el de la conciliación en los conflictos. Únicamente el 32% de los asuntos laborales se resuelven a través de esta vía. La gran apuesta

de la reforma es que haya una conciliación prejudicial para alcanzar un acuerdo antes del conflicto legal, acorde con el nuevo espíritu legal.

Tan solo este último aspecto demanda un gran esfuerzo presupuestal, pues implica un mayor número de conciliadores con una alta capacitación, con perfiles claros y una preparación que permita evitar que el organismo autónomo que impartirá la nueva justicia laboral se convierta en un elefante blanco.

El Consejo que llevará a cabo el aterrizaje de la reforma, según la Secretaría del Trabajo, Luisa María Alcalde, no será un órgano burocrático, sino que deberá ser un espacio de encuentro entre todas las instituciones responsables de apoyar para que la reforma avance.

La importancia de este organismo radica en las atribuciones que le fueron otorgadas. Por ejemplo, “podrá y tendrá que emitir los acuerdos, lineamientos, normas, procedimientos y demás instrumentos normativos necesarios para el debido cumplimiento de su objeto, vinculatorios para sus integrantes”.

Deberá elaborar “una estrategia nacional para la implementación del Sistema de Justicia Laboral, que contemple la programación de compromisos y etapas de desarrollo”.

El consejo, según establece la ley, “deberá sesionar de manera ordinaria por lo menos tres veces al año y de manera extraordinaria las ocasiones que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines. Las sesiones serán presididas por la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS). Los cargos que desempeñen los integrantes del Consejo serán de carácter honorífico, por lo que no recibirán remuneración alguna por su participación en el mismo”.

Ese organismo estará encabezado, además del titular de la STyPS, por el responsable de la secretaría de Hacienda; un representante del Poder Judicial Federal que designe el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; uno de la Conferencia Nacional de Gobernadores; uno de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia y uno de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo.

También tendrá la facultad para proponer a las instancias correspondientes los cambios organizacionales, la construcción y operación de la infraestructura que se requieran.

Algunas organizaciones sindicales que se sienten amenazadas por los cambios, se reunieron a mediados de esta semana para conformar un frente opositor. La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), el sindicato ferrocarrilero y una parte del gremio minero, argumentan violaciones al artículo 123 constitucional.

El secretario general del Sindicato Ferrocarrilero, Víctor Flores, por ejemplo, se siente acosado y acotado. Es uno de los que encabezan a los que no están de acuerdo con que sean las autoridades laborales las que vigilen la actualización de los estatutos sindicales y de los contratos colectivos, y supervisen sus finanzas pues lo consideran invasivo y atentatorio de su autonomía.

Otras organizaciones, más cautelosas, analizan los pasos a seguir. La exigencia de que los sindicatos tengan que elegir a sus directivas mediante el voto personal libre, directo y secreto de los trabajadores, prendió sus alarmas. Por ejemplo, en la industria automotriz, el 80% de los trabajadores, agrupados en varios sindicatos, pertenecen a la CTM. Esta central busca conservar, y si se puede, acrecentar en sus filas el número de obreros.

Esa lucha por retenerlos se convertirá en un regateo y hasta jaloneo entre las propias agrupaciones y sus empresas. El T-MEC, con las nuevas reglas, impone medidas que tienden a jalar a los salarios actuales hacia niveles superiores, en un intento por homologarlos con los de Estados Unidos. En lo que se refiere a la cadena automotriz y de autopartes, se incrementará la integración local.

De acuerdo con datos oficiales, en el país hay registrados 3,347 sindicatos. La mayoría se concentra en la Ciudad de México, luego le siguen los estados de México, Veracruz, Puebla, Jalisco y Nuevo León.

Una gran cantidad de sindicatos, 775, que representan el 27.99% del total, están afiliados a la CTM. En segundo lugar, 412, que representan el 14.88%, pertenecen a la CROC y 352, que son el 12.71% por ciento, son de la CROM.

Otro de los riesgos que representan las nuevas reglas y que tiene preocupados a los líderes, es el de que los patrones adopten un esquema laboral de no sindicalización, modelo que en Estados Unidos tiene éxito. Esto consiste en que las empresas les arrebatan obreros a los sindicatos, mediante la oferta de otorgarles mayores salarios y prestaciones que las que consigue la agrupación sindical.

Aunque este sistema permitiría alcanzar una sindicalización real, pues los sindicatos se verían obligados a practicar formas modernas de organización con novedosas estrategias de negociación y convenios viables de productividad y modernización, también tendría, por otro lado, el efecto de inhibir la afiliación.

Contacto en Medios* MR