

MGGL

MARVÁN, GONZÁLEZ GRAF Y GONZÁLEZ LARRAZOLO

ABOGADOS

IMPLEMENTACION DE LA REFORMA LABORAL A UN AÑO DEL PLAZO

A partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 2019, México está implementando cambios sustanciales en materia de justicia laboral. Estos cambios deben cumplirse en los plazos establecidos de acuerdo con la transición legal establecida en la reforma.

Esta nota resume de la manera más sucinta (a) los alcances de la reforma; (b) los avances de la implementación y (c) la perspectiva y desarrollo previsto en el corto plazo de la misma, considerando los factores que integran la transición, los resultados dentro del periodo transcurrido y reflexiones en torno a los posibles escenarios que se deriven.

Alcance de la Reforma

La manera en que se culminó la reforma significó un cambio radical en la cultura legal y de las relaciones colectivas del país. Mientras la administración de justicia laboral se estimó históricamente como un factor de equilibrio social, en esta nueva etapa evoluciona para procurar un procedimiento más técnico y expedito a cargo del poder judicial.

Con la reforma se cambia el paradigma de los procesos jurisdiccionales imponiendo ahora la obligación a trabajadores y empleadores de someterse a una audiencia de conciliación como requisito para poder presentar una demanda.

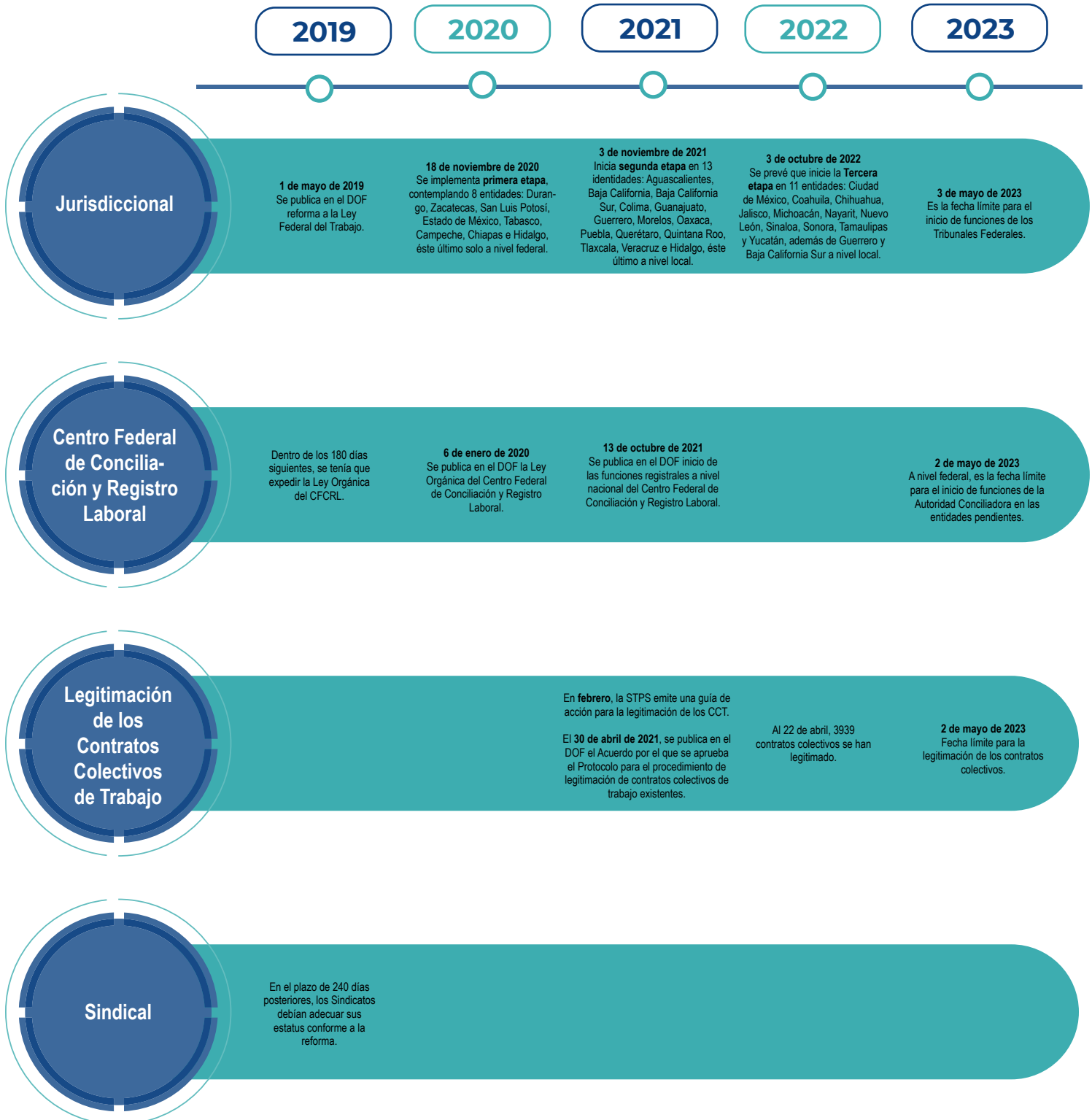
Para esos efectos, la reforma incluyó la entrada en funcionamiento de los centros de conciliación estatales y uno de jurisdicción federal que además tiene la responsabilidad de administrar el registro de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional.

Por lo que hace a las relaciones colectivas de trabajo, el modelo centra el poder de representatividad mediante la participación activa de los trabajadores. En el nuevo esquema los trabajadores deben votar de manera personal, libre, directa y secreta para aprobar los contratos colectivos de trabajo que estuvieran vigentes en los centros de trabajo.

La reforma impuso la obligación a los sindicatos de legitimar los contratos colectivos celebrados, misma que deberá cumplirse dentro de los 4 años posteriores a la entrada en vigor de la reforma. Considerando que las nuevas autoridades debieron crearse y poner en funcionamiento en paralelo dentro del término de 4 años, hemos experimentado retos de interpretación legal, así como contratiempos de índole económica, operativa y estructural, que se vieron agudizados por la emergencia sanitaria.

Avances de la implementación de la reforma

De acuerdo con los plazos otorgados en la reforma, en el tiempo se han modificado y se han ido cumpliendo diversos aspectos teniendo los avances siguientes:



En términos de lo expuesto, hasta el momento se ha implementado la reforma laboral a nivel federal en 21 entidades del país, enfrentando retrasos por temas presupuestales y los retos de coordinación entre los ámbitos estatal y federal principalmente.



Las exigencias de adecuación también afectan a los sindicatos, quienes han tenido que ajustar sus estatutos a las nuevas disposiciones en materia de elección de dirigentes sindicales y procedimientos de consulta, lo anterior para cumplir con las nuevas reglas en materia de democracia sindical y negociación colectiva.



Respecto a la legitimación de los contratos colectivos, inicialmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encargó del proceso de legitimación, hasta el 1° de mayo de 2021, fecha en la que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral absorbió esas funciones.



Dentro del proceso de legitimación, se contempla que las Empresas no pueden tener intervención alguna durante el procedimiento de votación, únicamente podrá coadyuvar con el personal de verificación en aquello que le sea solicitado.

Del universo de contratos colectivos registrados en el país, hasta el momento se han legitimado únicamente 3939 contratos.

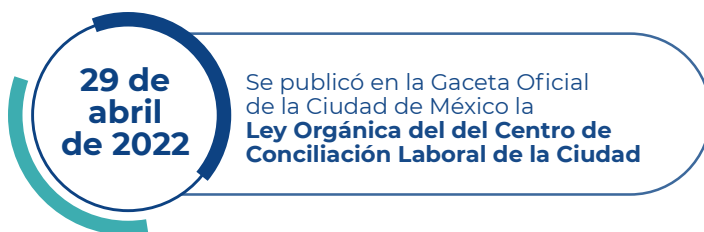


El proceso de legitimación de los contratos colectivos de trabajo ha enfrentado retos operativos, debido a la falta de personal para cubrir la demanda de requerimientos para la legitimación, debido a la falta de emisión de acuerdos de los depósitos de los contratos colectivos por parte de las Juntas de Conciliación, y tráfico en la plataforma para la revisión de documentación y fijación de fechas para la legitimación de los contratos colectivos.

Con este panorama a un año de que venza el plazo señalado en los transitorios del decreto que reformó la Ley Federal del Trabajo, compartimos con los lectores, las siguientes reflexiones y perspectiva.

Perspectiva

A un año de que se cumpla el plazo para la implementación de la reforma laboral, tenemos enfrente retos jurisdiccionales y de carácter colectivo. En primer término, la expectativa de que en octubre del presente año se implemente la última etapa de la reforma laboral para que entren en funciones los tribunales en las entidades federativas pendientes, con los retos presupuestales, legislativos y operativos.



Cabe mencionar que con fecha 29 de abril del presente, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, la Ley Orgánica del del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad, destacando el reconocimiento expreso de que no tiene presupuesto propio y lo tomarán de la Junta de Conciliación. Además, hay entidades federativas que aún no han realizado las modificaciones legales para crear los centros de conciliación y los tribunales laborales.

Por lo que hace a la legitimación de los contratos, los Sindicatos tienen el reto de generar estructuras para la legitimación, generar representatividad y lograr una mayor participación de los trabajadores. Este reto incluye la posibilidad de construir una oferta de valor para los trabajadores, quienes en su mayoría son ajenos a la intervención sindical en la administración laboral.



Los Sindicatos tienen hasta el 2 de mayo de 2023 para cumplir con la obligación de legitimar sus contratos colectivos. Sin embargo, de acuerdo con las estadísticas proporcionadas por las autoridades, se aprecia un avance lento con relación al número estimado de contratos colectivos que están depositados en el país, lo que supone una falta de interés, de estructura o de mecanismos por parte de los Sindicatos para la transformación del modelo.

Considerando la evolución histórica de las relaciones colectivas, y el perfil demográfico de los trabajadores, quienes en su mayoría son jóvenes que se incorporan a la población económicamente activa, los retos de comunicación y liderazgo, escala y potencial material de atención a los mismos parecieran retos infranqueables. El modelo vigente exige la utilización de plataformas tecnológicas, atención y respuesta inmediata a los agremiados, así como el acceso a beneficios tangibles que colmen necesidades sociales, deportivas, culturales y legales. de la aportación de sus cuotas.

Por su parte, las empresas han enfrentado retos para compartir información y cumplir con los plazos procesales establecidos en los juicios con el nuevo procedimiento, al margen de las complejidades procesales que resultan del reforzamiento de la estabilidad en el empleo, en el entendido que no será posible negar el despido y ofrecer la reinstalación como un medio de defensa.



Estos mismos se observan marginales frente a los asuntos a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que se cuantifican aproximadamente en un millón de expedientes, mismos que deberán tramitar y concluir, por lo que cumplir plenamente esta transición llevará cerca de diez años.