



México: una reforma laboral lamentable

por Alfredo Sánchez-Castañeda

El modelo de relaciones laborales en México ha transitado en muchas ocasiones de la tutela al control estatal. Las cosas parecían cambiar el 24 de febrero de 2017; fecha en que se reforma la Constitución garantizando: la representatividad de las organizaciones sindicales; la certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo; el voto libre y secreto en la resolución de conflictos sindicales; la solicitud de celebración de contratos colectivos y la elección de dirigentes sindicales; el tránsito de la justicia laboral de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial; la creación de un organismo federal descentralizado encargado de registrar sindicatos, contratos colectivos y realizar conciliación prejudicial, así como el establecimiento de centros de conciliación estatales para agilizar la justicia laboral.

Empero, fue hasta el 7 de diciembre de 2017 que dos Senadores del PRI presentaron al Senado de la República, un paquete de iniciativas de reforma en la materia. Reformas que la STPS ha hecho suyas. Desafortunadamente, las iniciativas se alejan de la Constitución tanto en lo social como en lo legal.

Las modificaciones planteadas alteran radicalmente el paradigma, si bien no siempre cumplido, de relaciones laborales establecido en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, fundado en el equilibrio entre patrón y trabajador, porque: suprime la obligación del patrón de avisar por escrito al trabajador los motivos de su despido; permite el *outsourcing* ilimitado; desaparece requisitos de los contratos a prueba y de capacitación inicial; reduce indemnizaciones laborales; elimina la obligación del patrón de justificar despidos colectivos ante la autoridad; desecha la demanda del trabajador que no haya sido corregida en tres días; y, establece requisitos que dificultan el derecho sindical, de contratación colectiva y de huelga.

De igual manera, no se respeta el mandato constitucional, al crear: los centros de conciliación estatales y permitir conciliar también en la vía judicial, resultando elefantes blancos de mero trámite y alto impacto presupuestal; el Instituto Federal de Conciliación y Registros Laborales, también con funciones conciliatorias de mero trámite, controlado por sindicatos corporativos y cámaras patronales y, con una regulación que burocratiza el derecho de sindicalización, de contratación colectiva y de huelga, y finalmente, los Tribunales Especializados en Seguridad Social sin hacer las reformas complementarias en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, prever el personal especializado, unificar procedimientos, ni señalar fecha para el inicio de sus operaciones en los artículos transitorios constitucionales.

Desde el punto de vista jurídico y político, el Congreso de la Unión, el Presidente de la República, Enrique Peña Nieto así como Andrés Manuel López Obrador, José Antonio Meade y Ricardo Anaya, como ya casi candidatos presidenciales, tienen dos opciones: preservar un modelo que asegure el futuro del país bajo esquemas laborales de siglo XXI, es decir, democracia, libertad,

trasparencia, desarrollo, productividad e industria 4.0, o bien, abrir la puerta a un modelo de siglo XIX, de desequilibrios, explotación y pobreza.

La reforma constitucional establece un año como término para realizar las adecuaciones legislativas, el cual se cumple el 26 de febrero de 2018. Sin haber considerado lo difícil y tardado que ha sido la implementación de la reforma penal y mercantil. De aprobarse en sus actuales términos o de forma parcial, sin duda, nos encontraremos con una reforma laboral muy desafortunada para el futuro del país.

Alfredo Sánchez-Castañeda
Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
@asc_unam

* El presente artículo también se ha publicado en *El Universal*, 14 de febrero de 2018. Publicado para fines académicos.