

## Reforma Laboral

- El 1 de mayo se publicaron las modificaciones a diversas leyes que constituyen la reforma laboral, que le permitieron a México cumplir con compromisos establecidos para formar parte del acuerdo comercial (T-MEC).
- Entre los cambios destacan las normas que rigen el derecho individual al trabajo, el derecho colectivo (el voto libre y secreto de los miembros de los sindicatos) y una gran reforma procesal, de la que destaca la intervención del Poder Judicial para acelerar el proceso de los juicios laborales.
- La implementación de la reforma es la parte más complicada, especialmente en un escenario económico difícil con severos recortes en el gasto público.
- La ratificación del T-MEC en México no brinda una garantía de que EUA no solicitará una reapertura del texto con el fin de agregar disposiciones de cumplimiento más estrictas.

### CONTACTO

**Paulina Villanueva Cuevas**

55.5123.0000 Ext.36450

Estudios Económicos

[pwillanuevac@scotiabank.com.mx](mailto:pwillanuevac@scotiabank.com.mx)

### La reforma laboral y el T-MEC

El pasado 1 de mayo se publicó la reforma laboral en el Diario Oficial de la Federación (DOF). Las leyes que se modificaron fueron: la Federal del Trabajo, Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Federal de Defensoría Pública, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Seguro Social. Las modificaciones le permitieron a México cumplir con compromisos establecidos para formar parte del acuerdo comercial (T-MEC). Recordemos que los cambios a las leyes que constituyen la reforma laboral se establecieron como requisito de nuestros vecinos del norte, quienes sostienen que una debilidad importante del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) permitió que los salarios mexicanos se estancaran durante muchos años por la falta del poder negociador de los trabajadores.

A principios de abril circuló en los medios que los legisladores estadounidenses no respaldarían ningún acuerdo en reemplazo del TLCAN, a menos de que México aprobara una ley que protegiera los derechos laborales de sus trabajadores, los requisitos exigían una nueva justicia laboral, democracia sindical y libertad de negociación colectiva.

### Principales cambios

- Los patrones tendrán la obligación de entregar a sus trabajadores, de manera gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión, dentro de los 15 días siguientes a que sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de nueva creación.
- Sobre sindicatos, federaciones y confederaciones, la reforma estipula que los trabajadores y los patrones, tienen **derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes**, así como el de afiliarse a las mismas, “con la sola condición de observar los estatutos de las primeras”. Para esto no necesitarán autorización previa.
- **Se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se trasladan sus facultades al poder judicial** en donde ahora se resolverán las controversias mediante juicios orales. También se contempla la creación de un organismo autónomo para procurar la conciliación entre empresas y trabajadores en una etapa prejudicial. Este organismo también se hará cargo de registrar y dar seguimiento a los contratos colectivos y a los sindicatos. Transferir del ejecutivo al judicial la solución de controversias laborales debe de **ayudar a despolitizar los conflictos laborales**. Además, se contempla la simplificación de los juicios individuales para reducir los tiempos de resolución.
- Se cambia el marco para normar los contratos colectivos de trabajo. No solamente tendrán que ser registrados ante el organismo autónomo ya mencionado, sino que **se prohíben las llamadas cláusulas de exclusión**, que hoy existen y que establecen que en caso de los trabajadores dejen de pertenecer a los sindicatos por renuncia o expulsión, pueden ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón. Esto deja a la mayoría de los trabajadores desamparados y con su destino laboral dependiente de los caprichos de los líderes sindicales. Los **contratos deberán revisarse al menos una vez cada cuatro años**.

- **Se hace obligatorio el registro ante el IMSS de las y los trabajadores del hogar.** De acuerdo al INEGI, el 95 por ciento de los estos trabajadores (as) son informales.
- **Norma las relaciones laborales de los trabajadores del campo.** Entre otras cosas, se exige que se tenga una relación contractual y que los trabajadores contratados por temporadas puedan acumular las mismas prestaciones a fin de generar antigüedad.
- Democracia, representatividad y transparencia sindical. Se eliminan las votaciones a mano alzada; el voto será libre y secreto. Además, se establece el concepto de Constancia de Representatividad Sindical, que **reconoce a sindicatos que cuenten con al menos el 30 por ciento de los trabajadores.** Se obliga a las dirigencias a **la rendición de cuentas con respecto al manejo patrimonial de los sindicatos.** La falta de democracia y representatividad, y la consecuente corrupción, son los problemas más graves que se refieren en los sindicatos. La reforma abre la puerta a que estos problemas sean solucionados.

### Principales retos

El principal reto de la reforma se encuentra en la implementación y aplicación de las leyes. La doctora y experta en materia laboral, Joyce Sadka, estipula que de implementarse de manera correcta, la reforma laboral mejorará el poder de negociación de los trabajadores en México. Sin embargo, añade que la implementación es complicada, especialmente en un escenario económico difícil con severos recortes en el gasto público. El monitoreo, así como la asistencia en la transición, especialmente en el desarrollo y en el uso de indicadores específicos, puede ser crucial para el éxito de esta reforma. Así lo ha planteado también la presidenta de la Cámara de Representantes de EUA, la demócrata Nancy Pelosi, quien ha expresado en los medios su preocupación por el hecho de que México haya sobre prometido y no tenga los recursos para cumplir con los cambios laborales que requiere el nuevo pacto.

Cabe destacar que la ratificación del tratado en México no brinda una garantía de que al final del día EUA no solicitará una reapertura del texto del T-MEC con el fin de agregar disposiciones de cumplimiento a la reforma laboral más estrictas, esto significaría volver a revisar el acuerdo ya negociado por los tres países, lo cual podría volverse sumamente complicado.

### Consideraciones

En cuanto al plazo estimado para el total funcionamiento del nuevo modelo laboral en México, la consultoría Deloitte considera que un máximo de cuatro años es un periodo de tiempo razonable considerando todos los nuevos órganos que deben crearse. En los artículos transitorios se señala, por ejemplo, que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que sustituirá a las juntas de Conciliación y Arbitraje respecto de la función conciliatoria, así como los Tribunales Laborales, tienen como máximo un plazo de cuatro años para entrar en funciones.

En tanto, en materia de registro de contratos colectivos y organizaciones sindicales, precisa que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral operará en un plazo no mayor a dos años y que el inicio de actividades de los Centros de Conciliación y Tribunales locales deberá realizarse en máximo tres años.

Este documento, elaborado por la Dirección de Estudios Económicos, y dirigido exclusivamente a personas que radican en el territorio Mexicano, es publicado con la única intención de proporcionar información y análisis con base en las fuentes que se consideran fidedignas y que sin embargo, no garantizan su veracidad. Las opiniones, estimaciones y proyecciones contenidas aquí reflejan el punto de vista personal de los economistas y analistas de Scotiabank Inverlat señalados en el presente documento, no el de un área de negocio en particular y no necesariamente una opinión institucional. Dichas opiniones pueden modificarse de acuerdo con los cambios en las condiciones económicas, políticas y sociales, y no deben ser consideradas como una declaración unilateral de la voluntad, ni ser interpretadas como una oferta, sugerencia o invitación para comprar o vender valor alguno, o como una oferta, invitación o sugerencia para contratar los servicios de Scotiabank Inverlat. Asimismo el presente análisis no puede ser entendido como una Asesoría de Inversiones ya que no constituye en forma alguna, una recomendación personalizada a quien lo recibe, por lo que la decisión de inversión sobre alguna o algunas emisora(s) mencionada(s) en el presente análisis es responsabilidad exclusiva del cliente en función de su perfil de inversión. Este documento es de libre distribución de acuerdo a "Prácticas de Venta". La compensación de los analistas que elaboraron el documento depende, entre otros factores, de la rentabilidad y la utilidad generada por todas las áreas de Scotiabank Inverlat, pero no por un negocio o área de negocio en particular. La compensación de los analistas no se relaciona con una recomendación en particular; la compensación, entre otros factores, depende de la asertividad de las estimaciones y recomendaciones contenidas en este documento. Los analistas no reciben compensación alguna por parte de las emisoras de los valores que se describen en este reporte. Asimismo, los analistas no percibieron compensación alguna de personas distintas al Grupo Financiero Scotiabank Inverlat o de sus subsidiarias y/o afiliadas con respecto a la elaboración de este reporte. Alguna de las empresas del Grupo Financiero Scotiabank Inverlat puede realizar inversiones por cuenta propia en los valores descritos en este reporte. Scotiabank Inverlat o alguna otra empresa del Grupo pueden tener alguna relación de negocios con las emisoras de los valores contenidos en este reporte (agente colocador, agente estructurador, representante común, asesor financiero, servicios financieros, etc.). La Dirección de Estudios Económicos es un área independiente de las áreas de negocio, incluyendo el área de Operaciones y de Banca de Inversión y, no recibe remuneración, directriz, o de cualquier forma, influencia alguna por parte de las áreas de negocio que pueda afectar en cualquier sentido las opiniones contenidas en este documento. Este documento no puede fotocoparse, ser utilizado por cualquier medio electrónico o bien ser reproducido por algún otro medio o método en forma parcial o total; tampoco puede ser citado o divulgado sin la previa autorización de la Dirección de Estudios Económicos de Grupo Financiero Scotiabank Inverlat, S.A. de C.V. Los servicios de Scotia Inverlat Casa de Bolsa no están disponibles para personas en los Estados Unidos de América, salvo Inversionistas Institucionales Mayores (Major Institutional Investors) o Corredores Registrados (Registered Broker Dealers).