

La Reforma Laboral debe ser un pilar para la estabilidad y el desarrollo de México

Ciudad de México, a 22 de abril de 2019. – El Consejo Coordinador Empresarial y los organismos que lo integran reconocemos la importancia de la aprobación en la Cámara de Diputados de la reforma laboral la cual es un primer paso en el objetivo de fortalecer la libertad sindical y la justicia laboral.

Asimismo, hacemos un exhorto al Senado de la República para que, en cumplimiento de su papel como cámara revisora, analicen la minuta aprobada por los Diputados, y se abran espacios de diálogo con los distintos sectores involucrados.

Consideramos que aún hay tiempo para que se realicen algunos ajustes para fortalecer la Minuta; entre otros:

- El artículo 784 obliga al empleador a probar un hecho negativo: que no despidió a su colaborador, el cual lo hace prácticamente Imposible.
- El artículo 371 obliga a que el voto de cada trabajador, además de personal, libre sea secreto, tal como fue negociado en el T-MEC.
- El artículo 400Bis obliga a que el Contrato Colectivo de Trabajo pactado por empresa y el dirigente sindical deba ser aprobado en Asamblea.
- El artículo 390Bis quita a los trabajadores el derecho de señalar su derecho de no pertenecer a ningún sindicato. Es fundamental quitar esta limitante de la vida sindical.
- Los artículos 927 Fr. V y 390 Ter dejan la decisión unilateral del Sindicato de estallar la huelga o diferir su fecha. Es importante establecer la posibilidad de una prórroga, de común acuerdo con el empleador.
- La iniciativa de ley no establece penalidades para los líderes extorsionadores que realizan paros ilegales. Es necesario incluir un artículo 1007 Bis y sancionar esa conducta, cuidando la paz laboral.
- El artículo 245 Bis sugiere que existan varios contratos colectivos para una sola empresa. Se requiere adecuar esta cláusula para que cada empresa tenga el mismo contrato aplicable a todos sus trabajadores.
- El artículo 154 establece la cláusula de exclusión por ingreso. La reforma debe garantizar que la contratación de un trabajador no se condicione jamás a su afiliación al Sindicato.

- Los artículos 920 y 929 otorgan al líder sindical la facultad de estallar la huelga y concluirla. La mayoría de los trabajadores y no el líder debieran tener el control de estas decisiones.
- El artículo 937 priva a la empresa del derecho a pedir la calificación de una huelga estallada. Se debe adecuar para evitar que se prolonguen de forma interminable las huelgas injustificadas.

Si bien las nuevas disposiciones atienden los principios de la reforma constitucional de 2017, los compromisos asumidos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el Anexo 23 del T-MEC, se requiere que el marco normativo garantice las relaciones laborales armónicas, incentive el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, salvaguarde las fuentes de empleo, e incremente la competitividad de nuestro país.

El Consejo Coordinador Empresarial reitera que es fundamental contar con una legislación en materia laboral que dé seguridad y certeza jurídica a la inversión y generar así más y mejores empleos para los mexicanos.

+++++