

Nueva Reforma Laboral 2022 cumple a medias en Puebla

El Sol de Puebla

Finanzas

Javier Zambrano

12 de septiembre de 2022

Fuente original:

<https://www.elsoldepuebla.com.mx/finanzas/nueva-reforma-laboral-2022-cumple-a-medias-en-puebla-8876240.html>

El pasado octubre de 2021, entró en vigor la Nueva Reforma Laboral en el estado de Puebla, la cual trajo diversos cambios en el mundo laboral con el objetivo de erradicar las injusticias para los trabajadores; sin embargo, a 11 meses de su aplicación, empresas, sindicatos y colaboradores continúan observando deficiencias en el sistema.

Los problemas más comunes que se siguen presentando es la falta de recursos económicos para abatir el rezago de juicios laborales; poco personal capacitado que pueda aplicar de forma adecuada el nuevo modelo laboral, y las mediaciones de conflictos siguen siendo tardadas pese a que se estipuló un plazo máximo de 45 días para su resolución.

También se ha detectado que las autoridades laborales no son neutrales, ya que apoyan más los intereses de las empresas, dejando a un lado la justicia para el trabajador.

Estas deficiencias contradicen lo dado a conocer por las autoridades federales durante la implementación de la Reforma Laboral, donde comentaron que su llegada sería un parteaguas, para crear un nuevo sistema de justicia en el estado que privilegiaría los derechos de la población económicamente activa.

Tanto sindicatos, empresas y trabajadores, dan a conocer que lo único que está funcionando de manera adecuada con la iniciativa, es la participación de los colaboradores en la vida sindical, ya que ahora pueden elegir a sus representantes, así como aprobar o rechazar las negociaciones de su contrato colectivo de trabajo.

Cambios que generó la Nueva Reforma Laboral

Con la llegada de la Nueva Reforma Laboral, Puebla atravesó por un proceso de transformación bajo un modelo que hizo "cambios" en la justicia, libertad y democracia sindical.

En el tema de justicia laboral, las modificaciones fueron eliminar la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) y habilitar los nuevos Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

Esto con el fin de que antes de iniciar un proceso de demanda judicial, es obligatorio intentar alcanzar un acuerdo entre patrón y trabajador. Esas mesas de diálogos son mediadas por personal de la nueva institución experta en resolución de conflictos.

En caso de que en este paso no logren acuerdos, las partes pueden acudir a los Tribunales Laborales que están a cargo del Poder Judicial. Allí se podrán realizar juicios orales, en presencia de un juez.

La ley estipuló que los conflictos individuales que se presenten ante los tribunales tendrán un proceso de conciliación que no deberá exceder los 45 días naturales. Con ello se busca agilizar las demandas de los trabajadores, que duraban entre 3 y 5 años en las juntas de conciliación.

Sobre el segundo cambio que fue en la libertad y democracia sindical, ahora los trabajadores pueden participar, intervenir e involucrarse en temas relacionados con los organismos sindicales de sus empresas.

Por ejemplo, los empleados ya pueden decidir por medio de consultas, la elección de su representante, así como la aprobación o rechazo de las negociaciones de los contratos colectivos de trabajo que tienen entre empresa y sindicato.

El objetivo de esto, fue eliminar el antiguo método de votación a mano alzada a través de los delegados sindicales, es decir, ellos tomaban la decisión de las mejoras salariales y contractuales, sin avisar a la base trabajadora.

Otras modificaciones relevantes a tomar en cuenta

Más allá de la conciliación y democracia sindical, la Reforma Laboral incluye otras modificaciones relevantes a tomar en cuenta y que son indispensables conocer para la vida laboral.

El primer punto a considerar es que los empleados ahora tienen el derecho de designar en el Contrato Individual de Trabajo el nombre de sus beneficiarios, para que estas personas puedan recibir el pago de prestaciones en caso de fallecimiento.

Otro cambio es que se eliminó la subcontratación de personal en las empresas, permitiendo solo aquellos servicios especializados, es decir, actividades que la compañía no pueda realizar.

También se prohíben una de las prácticas más comunes de evasión por parte de las empresas, que consiste en dar de alta al empleado ante el IMSS con un salario menor del que recibe, conocido como subcotización.

Respecto al reparto de utilidades, los colaboradores recibirán como límite máximo tres meses de su salario o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplica el monto que resulte más favorable al trabajador.

Finalmente, se estipuló que el colaborador puede manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en este caso, el empleador no podrá descontarla bajo ningún motivo.

Aún existen muchas deficiencias en el sistema

A pesar de los diversos cambios que generó la reforma en el mundo laboral, Constantino Sánchez Díaz, secretario general de la Confederación Sindical Republicana, que representa a 32 sindicatos, explica que aún existen muchas deficiencias en el sistema de justicia.

Por mencionar algunos problemas, dijo que durante la transición, la Junta Local no mandó todos los juicios laborales pendientes al Centro Federal, por lo que aún existe mucho rezago en el tema de resolución.

Además, explica que la plataforma digital que se implementó para subir la documentación con el objetivo de legitimar los contratos colectivos de trabajo, tiene muchas fallas, lo que disminuye la velocidad de los procedimientos.

Por si fuera poco, informa que el tema de las mediaciones de conflictos sigue tardando mucho al interior de los Centros Federales, debido a la falta de personal y de capacitación.

"Aquí el tema es que aún vemos muchas lagunas con este nuevo sistema. Lo primero fue la falta de

coordinación y esos errores siguen afectando a trabajadores y sus sindicatos", expresa. Han pasado 3 meses y aún no se resuelve su conflicto laboral

Un ejemplo que expone las deficiencias del nuevo modelo laboral, es el caso de Daniel Hernández, extrabajador de la empresa Audi México, quien desde hace tres meses no ha podido resolver su conflicto con la armadora para que le paguen su liquidación y utilidades, cuando la ley estipula que la resolución no debe tardar más de 45 días hábiles.

El afectado declara a El Sol de Puebla que a principios de junio fue despedido de la compañía automotriz sin recibir el pago de los conceptos antes mencionados, por lo que a finales del mismo mes, buscó una mediación con su empleador ante el Centro Federal.

Sin embargo, expresa que durante las mesas de diálogo y conciliación, la dependencia se ha inclinado a favor de la empresa, a pesar de presentar la documentación necesaria.

El extrabajador relata que desde julio hasta finales de agosto, el Centro Federal no ha podido resolver su caso, pues lo han mandado a otras dependencias para darle seguimiento, con el fin de hacer caso omiso a su petición de justicia.

"Solo puedo decir que todo este proceso se ha convertido en un verdadero calvario, ya que solo me hacen dar vueltas, no me resuelven, y cuando por fin se logra alguna mesa de diálogo, parece que el centro defiende más a la empresa que a uno como trabajador (?) Cuando implementaron este nuevo modelo lo anunciaron como un verdadero cambio. En el papel todo es bonito, pero cuando es momento de implementarlo, no es como parece", declara.

La Reforma Laboral solo ha traído cosas positivas en la vida sindical

De acuerdo con René Sánchez Juárez, secretario general de la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), la Reforma Laboral actual solo ha traído cosas positivas en la vida sindical de los trabajadores, y no en los conflictos de trabajo como ya fue expuesto anteriormente.

Esto, debido a que señala que actualmente los empleados de cualquier empresa pueden elegir mediante el voto libre y secreto al sindicato que los represente, así como a sus líderes.

De igual forma explica que ahora también tienen el derecho de aceptar o rechazar los convenios salariales y contractuales que acuerdan las empresas y sindicatos, cuando anteriormente, eso no se discutía mediante consultas.

"Este modelo tiene cosas positivas, pero únicamente en la actividad del sindicato y empresa, pues garantiza que los empleados tengan conocimiento de sus relaciones laborales y puedan exigir mejoras económicas o de prestaciones (?) No obstante, en otros rubros de la implementación de la reforma, aún podemos encontrar deficiencias, como son los temas de mediaciones respecto a los conflictos individuales y colectivos", añade.

Con un mayor presupuesto, la implementación será más afectiva

Finalmente, Leobardo Soto Martínez, secretario general de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en Puebla, explica que la única alternativa para que la implementación de la Reforma Laboral sea más afectiva en todos sus rubros, será necesario que se le destine un mayor presupuesto.

Con este dinero, se podrá contratar a más personal, habrá más capacitaciones, así como más y mejores instalaciones, lo que permitirá erradicar el rezago de conflictos laborales.

El dirigente sindical, hizo un llamado a las autoridades de todos los niveles de gobierno para que

destinen un mayor presupuesto al tema de justicia laboral, ya que, si no lo hacen, podría pasar lo mismo que en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, que no había suficiente personal, se acumularon los casos, y la dependencia terminó por desaparecer.

"Sigue el mismo problema de siempre y es el tema económico. Los problemas que aún se presentan no es culpa de las empresas, sindicatos, ni de los trabajadores de los centros ni tribunales, aquí el detalle es que falta dinero para poder resolver muchísimos casos que llevan hasta 10 años sin resolverse (?) Si no se le destina un mayor presupuesto, pasará lo mismo que en la Junta Local de Conciliación, que no había ni para copias, y simplemente dejaron morir a la dependencia", concluye.