

## I.- Introducción

**La paz laboral**, en coexistencia con la vigencia de los derechos de los trabajadores y las libertades sindicales, **es condición necesaria para el desarrollo económico del país.**

Según datos de la secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, **de 2013 a 2018 se registraron solamente 3 huelgas en el ámbito federal**, destacando que en los años 2014, 2015 y 2018 no se presentó ni una sola de ellas.

Así mismo, de acuerdo con la estadística que el INEGI realiza sobre las relaciones laborales de **jurisdicción local**, el número de huelgas en nuestro país pasó de 271 en 2007, a 68 en 2013 y **sólo 17 conflictos colectivos en 2017**, el último año del que se tiene registro completo.

**Este escenario laboral le ha dado a nuestro país una ventaja competitiva muy importante**, permitió, entre otras cosas, la llegada masiva de empresas globales, que han creado nuevos empleos en sectores que hoy son estratégicos, como el de la industria automotriz.

Mientras que para unos países los conflictos laborales se han convertido en un inhibidor de la inversión, en México la paz laboral se ha traducido en las últimas décadas, en elemento diferenciado nacional determinante para las inversiones nacionales y la atracción de capital internacional.

Por todo ello, la **Reforma Laboral** que se está procesando actualmente por el Congreso de la Unión, y que se discute de forma originaria en la Cámara de Diputados, debe **tener dos objetivos primarios: la paz laboral y la plenitud de la vigencia de los derechos de los trabajadores**, ambos, fundamentales para la competitividad de México.

## II.- La evolución del marco laboral

México ha iniciado desde hace algunos años, la ruta para lograr la modernización del marco legal que rige las relaciones laborales.

**En 2012, se modificó la Ley Federal del Trabajo (LFT), y se introdujo el concepto de “Trabajo Digno” para evitar la discriminación laboral, al tiempo que se modernizaron disposiciones referentes a la subcontratación, se reglamentaron diversas modalidades de contratación e introdujeron adecuaciones referentes a los límites de los salarios caídos y causales rescisorias de la relación laboral.**

**En 2015 y 2016, se aprobaron adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo, referentes al trabajo de mejores y para eventos de la vida sindical, como el recuento y el depósito de los contratos colectivos.**

Posteriormente **en 2017, se aprobó la reforma constitucional en materia de justicia laboral, redimensionando la función conciliatoria y fortaleciendo los derechos de sindicación y la libertad de negociación colectiva.**

Este proceso evolutivo, continuó después de la nueva integración de la legislatura federal y ulterior al cambio del Poder Ejecutivo.

En el mes de **Septiembre de 2018, el Senado de la República aprobó el Convenio 98 de la OIT, sobre los derechos de sindicación y negociación colectiva, que México se obligó a implementar en 2019.**

El último día de **Noviembre de 2018, concluyó la renegociación del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica, lo cual derivó en el que de ser aprobado por los órganos legislativos de los países signantes, será el Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en el cual se incluyó el Capítulo 23-A y su anexo, que establece obligaciones específicas en materia de derechos de sindicación, negociación**

**colectiva, libertad y democracia sindical**, y el reconocimiento del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores en distintos actos de la vida sindical.

Y finalmente, en el mes de **Diciembre de 2018**, se presentó en la Cámara de Diputados por el Grupo Parlamentario mayoritario, la **iniciativa de reforma a la LFT**, que tiene el propósito de **recoger en la legislación** nacional, los **lineamientos de la reforma constitucional** de 2017, los **principios del Convenio 98 de la OIT** y las estipulaciones del **Capítulo 23-A y su Anexo del T-MEC**.

### III.- Postura

La **reforma a la Ley Federal del Trabajo** que actualmente se discute en la Cámara de Diputados, por su alcance, **será determinante para el futuro de la competitividad de México**.

Es **imprescindible** alcanzar un **balance entre el ejercicio pleno de los derechos laborales y sindicales, con la paz laboral y la competitividad** internacional de las relaciones obrero-patronales.

En prioritario que en **la reformas a la LFT, se fortalezca de la seguridad jurídica y respeto a la ley**, en los procesos laborales individuales y colectivos.

En materia de **relaciones individuales de trabajo**, por ejemplo, (i) deben **equilibrarse las cargas probatorias** sobre el despido y las condiciones de trabajo; (ii) que se **suprima la sanción de considerar como despido injustificado** cuando un patrón omite entregar un aviso de rescisión, y (iii) que se incluya un **procedimiento ágil para el pago de indemnizaciones** en los casos que el patrón pueda optar por ello, como se establecen en el artículo 49 de la LFT.

En materia de **relaciones colectivas de trabajo**, resulta relevante que se construya un marco que respete la vida sindical, comenzando desde la **libre elección del trabajador de participar o no hacerlo en un sindicato**. Se debe **sancionar** con severidad, a quien **provoque la suspensión de actividades** en una empresa **por vías de hecho y fuera de un procedimiento legal**. Contener las acciones de extorsión por pseudo-líderes, y **evitar** que un sindicato obtenga la **constancia de representatividad sin el apoyo mayoritario** de los trabajadores.

Los **Gobiernos Federal y locales, debe de actuar siempre, velando por el respeto al Estado de Derecho**. Situaciones como las experimentadas recientemente en Matamoros, y que han derivado en la pérdida de miles de empleos, ponen de manifiesto los **graves efectos de una acción insuficiente y tardía de las autoridades** en hacer respetar la ley.

#### **IV.- Conclusión**

México ha evolucionado de forma consistente en los últimos años, para modernizar su legislación laboral. No hay duda de ello.

La **reforma a la LFT que se procesa actualmente** en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, tiene una **trascendencia mayúscula para el futuro** de México.

Es producto de un **proceso evolutivo interno en el ámbito laboral, que converge con la negociación comercial más importante** de las últimas décadas.

Los términos de las adecuaciones que se aprueben a la LFT, **serán determinante para lograr la aprobación del T-MEC**. Pero también **marcarán la viabilidad de las relaciones de trabajo** en México.

En Coparmex sostenemos que a **través de diálogo tripartita**, de las organizaciones de trabajadores, empleadores y el gobierno, y con el concurso de todos los grupos parlamentarios, **si es posible construir una posición consensuada**.

El **cumplimiento de los acuerdos internacionales**, y la maduración de los derechos laborales, no **está reñido con la preservación de la competitividad y la paz laboral** de México.

Con altura de miras, conciliando intereses legítimos y acercando posturas ideológicas, **es posible construir una legislación moderna**, que sea el **catalizador de relaciones laborales justas**, que **detonen inversión**, preserven competitividad y que **traigan a México mayores niveles de bienestar**.

-oo0oo-