



PASIÓN POR EDUCAR

NOMBRE DE ALUMNO:

Guadalupe Liseth Vázquez Recinos

NOMBRE DEL PROFESOR:

Lic. Ramiro Roblero Morales

NOMBRE DEL TRABAJO:

ENSAYO: Reformas al Derecho Colectivo
del Trabajo

MATERIA:

PASIÓN POR EDUCAR

Ética y Legislación

GRADO:

9no Cuatrimestre

GRUPO:

“A” Trabajo Social Y Gestión Comunitaria

Frontera Comalapa, Chiapas a 05 de junio del 2020.

“Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida”.

Confucio

INTRODUCCIÓN

En México el tema del empleo ha sido un motivo de controversia, ya que los empleados señalan que dentro de las organizaciones no se respetan de alguna manera sus derechos como trabajadores, por lo que es de mucha importancia conocer la reforma laboral que fue puesta dentro del mandato del presidente Enrique Peña Nieto en el año 2019, que pretende que todas las personas cuenten con un empleo digno que les permita vivir bien. La secretaria del Trabajo y Previsión Social señala que mediante este decreto se reforman, adicionan y derogan diversas posiciones en Ley Federal del Trabajo, en el cual se harán modificaciones de interés para la economía del país, pero especialmente para los trabajadores, sindicatos, empresas.

REFORMAS AL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El 1º de mayo del 2019 se publicó el decreto que reforma alrededor de 500 artículos de la Ley Federal del Trabajo, en su mayoría referentes a fortalecer la democracia y rendición de cuentas en los sindicatos y la justicia laboral, así como requisitos adicionales que deben contener los contratos individuales de trabajo. Se establecen normas que rigen el derecho individual del trabajo, el derecho colectivo y una gran reforma procesal, de la cual sobresale la intervención del Poder Judicial. (Guéllar, 2019)

La reforma laboral en México surge vinculada a las exigencias derivadas del cumplimiento del Anexo 23-A del capítulo laboral del TMEC, donde se considera que se trata de una reforma de avanzada y revolucionaria para México, en la que aparentemente se garantiza la equidad de género, la democracia laboral y se consolidan diversos derechos de los trabajadores.

Dentro de la reforma laboral del 2019, como se ha mencionado se realizaron diversos cambios dentro la Ley Federal del Trabajo, donde se abordarán de manera general en siete principales cambios: (Díaz & Quintero, 2019)

➤ **Sub contratación**

También conocido como outsourcing, en el artículo 5, la fracción XIV, se señala:

XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, LFT (2019).

Todas las disposiciones de la LFT son de orden público, por lo que no produce un efecto legal, o impedir el goce y ejercicio de los derechos, no importando que esta se manifieste de manera escrita o verbal; a causa de la carga de prueba sigue correspondiendo al patrón no se debe olvidar que la empresa es la que presta el servicio del cual será beneficiado, por eso es importante contar con un contrato de manera escrita que asegurara que el patrón cumpla con las obligaciones planteadas en materia de seguridad social, ambiente y salud, por lo que es conveniente actualizar los contratos.

➤ **Convenio de terminación por mutuo consentimiento**

Tradicionalmente en un convenio de terminación de la relación de trabajo se exige su aprobación por la autoridad laboral, quien revisará que no contenga renuncia de derechos del trabajador. Ahora, la nueva reforma contempla también la posibilidad de realizarlo entre particulares sin la intervención de la autoridad, ya que se adiciona un último párrafo al artículo 33 de la LFT, que dice:

“Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.” LFT (2019)

Por lo que se contempla la posibilidad de que el trabajador promueva la nulidad de la parte del convenio que se considere que existe una posible renuncia de sus derechos, la cual se promueve ante el juez laboral.

➤ **Descuento a los salarios**

Se hace una modificación al Art. 110 señala que:

Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. LFT (2019)

Donde el trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla, donde las empresas deben cuidar que no exista intervención de las cuestiones que se relaciona con la vida sindical.

➤ **Prestación de descuento al salario**

En el artículo 132 que habla de las obligaciones de los patrones, y en su fracción XVI, ahora establece lo siguiente:

Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador, LFT (2019).

Por lo que es impredecible cubrir los créditos que se contraigan con el FONACOT o con cualquier otro proveedor del trabajo, considerando que la empresa no se convierte en deudor solidario.

➤ **Obligaciones patronales**

En el artículo 132 fracción XXX es el que habla de las obligaciones de los patrones que tengan celebrado Contrato Colectivo de Trabajo, estableciéndoles la obligación de entregar a sus trabajadores de manera gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión. También se debe fijar y difundir dentro de la empresa, el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta.

➤ **Nuevo sistema de justicia laboral**

A partir del día 02 de mayo de 2019, entran en vigor las reglas relativas al nuevo sistema de justicia laboral, en el cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje van a desaparecer paulatinamente y los nuevos juicios que se generen en su momento, deberán ser resueltos por el Poder Judicial Local o Federal, según corresponda de acuerdo a las reglas de competencia laboral.

Los procedimientos que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales o Locales anteriores a esta nueva reforma, serán concluidos por estas hasta su terminación.

➤ **Trabajadores del hogar**

surge como una cuestión discutible lo relativo al concepto de empresa o patrón, y si estas ideas pueden aplicarse a una casa habitación donde labora personal doméstico. Esto ya que en la nueva ley surge la figura de “las trabajadoras del hogar”, con la obligación de brindarles seguridad social IMSS, además establece que se les debe proporcionar un horario especial de descanso, sobre todo al personal que pernocta, un descanso intermedio de mínimo tres horas entre el turno matutino y el vespertino y un descanso nocturno de 9 horas mínimo, se les debe otorgar un día y ½ de descanso semanal. El ½ día puede ser acumulable cada dos semanas

CONCLUSIÓN

Dentro de este presente ensayo se puede comprender que la reforma laboral en México busca que los trabajadores, cuenten con las prestaciones necesarias para solventar su vida. Así como también una estabilidad laboral, por lo que se debe tener un conocimiento apropiado de la reforma laboral y no guiarse de fuentes desconocidas, es importante saber que dentro del Diario Oficial de la Federación se puede encontrar información de la reforma ya que esta es una fuente confiable. Es importante también recalcar la lucha que se hace para que los derechos de los trabajadores sean cumplidos conforme se establece en la Ley Federal del Trabajo, dentro de la reforma de 2019 se modificaron puntos importantes respecto a los contratos que se ofrecen a los trabajadores, buscando así tengan mejores prestaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Díaz, J., & Quintero, E. (09 de Mayo de 2019). *7 cambios principales de la reforma laboral en México 2019*. Obtenido de LegalEngineers (LAW FIRM): <https://www.nafta-law.com/2019/05/7-cambios-principales-de-la-reforma-laboral-en-mexico-2019/>

Guéllar, D. (08 de Mayo de 2019). *Reforma Laboral*. Obtenido de PWC: <https://www.pwc.com/mx/es/reformalaboral2019.html#:~:text=Cambios%20relevantes%3A,legales%20en%20salarios%20y%20prestaciones>