



Nombre de alumnos:

Victoria Guadalupe Gonzalez Villarreal

Nombre del profesor:

Lic. Ramiro Roblero Morales

Nombre del trabajo:

**Ensayo: Reformas al Derecho
Colectivo del Trabajo**

Materia: Ética y Legislación

Grado: 9^{no} Cuatrimestre

Grupo: "A"

Frontera Comalapa, Chiapas a 05 de junio del 2020.

INTRODUCCIÓN

El siguiente ensayo hace análisis a la reforma laboral que desde el régimen de Enrique Peña Nieto se decretó, y que quedo en espera en el año 2019, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social hace mención que mediante un decreto se reforman, adicionan y derogan diversas posiciones de la Ley Federal del Trabajo. En el cual se modifican disposiciones de interés para la economía del país y en especial para los trabajadores, sindicatos, empresas y a su vez a beneficio de la comunidad jurídica.

“REFORMAS AL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO”

La reforma laboral en México surge debido a la existencia de derivados cumplimientos del Anexo 23-A del capítulo laboral del TMEC, considerando que se trataba de avanzar y revolucionar a nuestro país, en el cual aparentemente se generaría la equidad de género, democracia laboral y se consolidaría diversos derechos de los trabajadores.

Es por ello que se muestra interés al análisis de estudio de las reformas al derecho colectivo del trabajo se hace mención a los siete cambios más sobresalientes a la reforma laboral en México:

Sub Contratación

En el artículo 5, fracción XIV señala: Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social...LFT (2019).

Las disposiciones que generan esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, siendo expresada de manera escrita o verbal. Debido a la carga de prueba sigue correspondiendo al patrón no se debe olvidar que la empresa en la que se presta el servicio beneficiario a dicho servicio, es por ello que debe contar con un contrato por escrito y debe asegurarse de que el patrón cumpla con sus obligaciones de manera que el trabajador tenga materia de seguridad social, ambiente y salud.

Convenio de Terminación por Mutuo Consentimiento

Como es tradicional, 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 (2019) 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.” Es por ello que con este artículo se contempla la posibilidad que el trabajador promueva la nulidad de la parte del convenio que se considere en posibilidad renunciar a sus derechos, que es promovida ante un juez laboral.

Descuentos a los Salarios

Art. 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes LFT (2019):

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

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; contemplando la posibilidad de que un trabajador no esté de acuerdo con un descuento por concepto de cuota sindical.

Prelación de Descuentos al Salario

XXVI. 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)

Teniendo como finalidad cubrir créditos que tengan con el FONACOT y con cualquier otro acreedor/proveedor del trabajador como puede ser bancos o instituciones, u otras que existan, tomando en cuenta que la empresa no se convierte en deudor solitario.

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. según corresponda, la obligación de continuar conociendo de los procedimientos individuales, colectivos y registrales que inician con posterioridad a la entrada en vigor del presente decreto, hasta en tanto entren en funciones los Tribunales Federales y Locales. En pocas palabras, para efectos procesales, se puede decir que no aplica hasta este momento la reforma procesal laboral.

Trabajadores del Hogar

Es un tema diferente el cual es abordado debido a que viene fuera del tema empresarial pero que en la actualidad es donde más se ignora la voz del trabajador, 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.

Debido a que en la nueva ley de las trabajadoras del hogar no poseen servicios de seguridad social, estableciendo que se le debe proporcionar un horario especial de descanso, sobre todo al personal que pernocta, un descanso interno medio de mínimo tres horas entre el turno matutino y vespertino y un descanso de 9 horas como mínimo.

CONCLUSIÓN

En el análisis se puede apreciar que la reforma laboral, beneficia en gran parte a todo tipo de trabajador, es importante hacer mención que para comprender este tema es necesario ampliar el conocimiento, indagarnos bien sobre lo que pasa día con día, pero, sobre todo guiarnos de fuentes confiables, es a su vez que no todos los cambios van a beneficiar a los trabajadores existen algunos que les perjudicará.

BIBLIOGRAFÍA

<https://www.nafta-law.com/2019/05/7-cambios-principales-de-la-reforma-laboral-en-mexico-2019/>

WWW.JURIDICAS.UNAM.MX

ESQUEDA LLANES, CLAUDIA (2019) "REFORMA LABORAL EN MEXICO, CONTRATACIÓN COLECTIVA Y REGISTRO" BIBLIOTECA JURIDICA VIRTUAL DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNAM, pp.1-4