

Ensayo

Ética y legislación laboral
Lic. Ramiro Roblero Morales

PRESENTA EL ALUMNO:

Ana Deysi Escobedo Ruedas

GRUPO, CUATRIMESTRE y MODALIDAD:

**9 “A” Semiescolarizado, Trabajo Social y Gestión
Comunitaria**

Frontera Comalapa, Chiapas

25 de junio del 2020

Introducción

Reformas en materia laboral en el gobierno de AMLO, deja mencionar que surgió como parte de las obligaciones del país, luego de la firma del Tratado México, Estados Unidos y Canadá. En este sentido, era necesario realizar cambios en materia laboral y sindical para adaptarse a los términos de ese acuerdo.

La Reforma Laboral ajustó la Ley Federal del Trabajo. La iniciativa base de la reforma se presentó el 23 de diciembre de 2018, siendo aprobada el 11 de abril de 2019 por la Cámara de Diputados y el 29 de abril por la Cámara de Senadores.

Esta Reforma Laboral surgió como obligaciones del país, luego de la firma del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). En esto, era necesario realizar cambios en materia laboral y sindical para adaptarse a los términos de ese acuerdo.

Con esta nueva Reforma Laboral se modifica el artículo 3 que define al trabajo como “un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta”.

De igual forma, se clama por el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley; así como por la garantía de “condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes”.

Con este concepto como principio, se ajustaron diversos aspectos en la LFT:

Libertad de afiliación sindical: luego de la reforma laboral en México, los trabajadores tendrán derechos de libre afiliación y participación dentro de los sindicatos, federaciones o confederaciones. En este sentido, nadie podrá ser obligado a ser parte de ellas.

De igual forma, se promueve la implementación de votaciones ajustadas a las reglas democráticas, así como de igualdad de género, por lo que la participación de los integrantes será personal, libre, directa y secreta.

Funcionamiento de sindicatos: el registro de un sindicato puede cancelarse si se confirma que sus dirigentes han cometido actos de extorsión contra sus patrones. Además, se establece que el período de duración de las directivas no puede ser indefinido. Por otro lado, las directivas tendrán la obligación de rendir cuentas de manera detallada.

Desaparición de las Juntas de Conciliación: serán sustituidas por tribunales laborales que dependerán del Poder Judicial para la resolución de conflictos entre patrón y empleado, pero se llegará ante tribunales sólo cuando se hayan agotado las instancias de conciliación.

Creación del Centro Nacional de Conciliación: de acuerdo a la reforma laboral en México de 2019, estas serán las primeras instancias en donde se buscará la resolución de conflictos entre trabajadores y empresas. Se estiman 32 centros de atención que iniciarán funciones en 2021.

También tendrá entre sus actividades llevar el registro de contratos colectivos, legislaciones internas y otros documentos sindicales. Adicionalmente, se expedirá la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Garantías a los trabajadores del hogar: el patrón debe cooperar para la instrucción de sus trabajadores y darles de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), así como pagar cuotas u otras obligaciones. Igualmente, la reforma laboral en México también garantiza que tendrán derecho a día y medio de descanso semanal, preferiblemente sábado y domingo.

Trabajadores del campo: la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) será la encargada de fijar las percepciones mínimas de los trabajadores del campo. De igual forma, la nueva reforma laboral en México contempla que los patrones tendrán que llevar registro de los trabajadores temporales, para sumar y definir su antigüedad.

Otras responsabilidades de los patrones:

Protocolo para evitar discriminación: en conjunto con los trabajadores, la empresa debe definir e implementar un protocolo para prevenir casos de discriminación por razones de género, así como atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual; además de colaborar para erradicar el trabajo forzoso infantil.

Entrega de copia del contrato: los patrones tendrán la obligación de entregar a los trabajadores una copia impresa del contrato colectivo, dentro de los 15 días siguientes al depósito de este documento ante el Centro Federal de Conciliación, y será acreditado con la firma de recibido del colaborador.

Revisión de contratos colectivos: los contratos colectivos deben ser discutidos a los cuatro años, luego de la implementación de la reforma laboral en México.

Información clara sobre las deducciones: el recibo de pago debe entregarse al colaborador; este debe detallar las deducciones de pago, explicando los conceptos correspondientes.

Conclusión

Supone nuevos retos para las empresas, así como para los trabajadores. Este cambio en la legislación redefine el concepto del trabajo, con el fin de dar mayor protagonismo a su función social, al tiempo que busca disminuir los casos de discriminación o conflicto.

Bibliografía

<https://politica.expansion.mx/mexico/2019/05/01/publican-la-reforma-laboral-en-el-dof-amlo-destaca-la-democracia-sindical>.

<https://lopezobrador.org.mx/temas/reforma-laboral/>