

Prioridad de la reforma laboral: Garantizar la libertad de negociación colectiva

Como es del dominio público, la reforma a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor a partir 1 de mayo del 2019, trajo consigo una serie de modificaciones respecto a lo que se llevaba a la práctica en diversos aspectos de la materia laboral.

Uno de los enfoques primordiales de la reforma fue la implementación de medidas regulatorias en temas sindicales, entre las cuales destaca “La Negociación Colectiva”, misma que la Organización Internacional del Trabajo define como:

“Un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales”.

Entre las cuestiones que comúnmente se someten a negociación sindical figuran las prestaciones, ya sea en condiciones superiores a las de ley, también conocidas como *extralegales*, o bien, en materia de incrementos salariales, y en general, aquellos temas que versen sobre la mejora a las condiciones laborales de la clase obrera.

El objetivo de dichas negociaciones es plasmar los objetivos alcanzados dentro de un pacto contractual mejor conocido como *“contrato colectivo de trabajo”*, que tiene el fin de comenzar y respaldar la implementación de los beneficios obtenidos en favor de los trabajadores, no obstante que de manera conjunta se beneficia a la fuente de trabajo, pues teniendo mejores

prestaciones se genera un ambiente laboral más armónico, así como un mayor compromiso de los empleados para cumplir correctamente y en tiempo con las actividades encomendadas, pues se genera una mayor retribución al esfuerzo efectuado.

Si bien es cierto, la negociación colectiva no es un tema nuevo que hubiese traído la aplaudida reforma a la Ley Federal del Trabajo, dado que desde antes ya se contemplaba, no menos cierto resulta que **el enfoque actual prioriza el garantizar para los trabajadores la libertad de involucrarse en las negociaciones colectivas y/o elegir a la persona que los va a representar durante la negociación**, es por ello que se prohíbe expresamente a los patrones o sus representantes, la realización de cualquier acto u omisión que atente contra el derecho de los trabajadores a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva, toda vez que el apoyo de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto constituye una garantía para la protección a la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses; sin importar cuál sea el proceso que se someta a votación, pudiendo ser: elección de representante sindical, la aprobación del contenido del contrato colectivo en revisión, el proceso de otorgamiento de constancia de representatividad, entre otros.

A su vez, con la intención de evitar una violación al derecho fundamental de negociación colectiva por parte de los sindicatos, actualmente se les prohíbe expresamente:

- ***Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros.***
- ***Hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado.***
- ***Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales,***

poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado.

Una de las novedades de la reforma laboral, es la creación del Comité Nacional de Concertación y Productividad, que tiene como finalidad auxiliar al Ejecutivo Federal como órgano consultivo y estará facultado para emitir propuestas que promuevan la negociación colectiva. Lo que permite concluir que el auge que se otorgará a las negociaciones colectivas será cada día mayor, de ahí la importancia que se está otorgando a garantizar dicha libertad para los trabajadores, con la finalidad de retomar el curso y el interés legítimo de las agrupaciones sindicales en pro de la clase obrera, pero debiendo cuidar el no abusar de los patrones en dicha negociación.

Autor: Cinthia Nohemí Ramírez Castillo, Abogado Senior de Stratego Firma.



CINTHIA NOHEMÍ RAMÍREZ CASTILLO

ABOGADA SENIOR

cinthiaramirez@strategofirma.com