

FORO PERSPECTIVAS DE LA
REFORMA
LABORAL

- Transformando el mundo del trabajo -

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Ciudad de México,
13 y 14 de julio de 2022



FORO PERSPECTIVAS DE LA
REFORMA
LABORAL

- Transformando el mundo del trabajo -

13 Y 14 JULIO DE 2022



CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN

2. AGENDA

3. CEREMONIA INAUGURAL

4. CONVERSATORIO:

La libertad sindical y la negociación colectiva en el Nuevo Modelo Laboral

5. MESA DE DIÁLOGO 1:

La Reforma Laboral en el contexto internacional

6. MESA DE DIÁLOGO 2:

La representación jurídica en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral

7. MESA DE DIÁLOGO 3:

La conciliación como clave para la solución de los conflictos laborales

8. MESA DE DIÁLOGO 4:

La perspectiva de género en el Nuevo Modelo Laboral

9. SESIÓN DE CLAUSURA



PRESENTACIÓN

La Reforma Laboral representa una transformación sin precedentes en el mundo del trabajo en México ya que establece un nuevo modelo de relaciones de trabajo que privilegia el diálogo, la solución pacífica de controversias y el acceso a una justicia expedita e imparcial, y establece mecanismos de concertación y democracia para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de libertad y autonomía sindical.

En el marco de la implementación de la tercera y última etapa de la Reforma Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, impulsó un encuentro nacional para estimular el diálogo y el intercambio plural entre los sectores productivos, autoridades laborales, integrantes del Poder Legislativo, instituciones académicas, colegios de abogados, litigantes y sociedad civil en general, con el objetivo de hacer un balance sobre los aprendizajes, buenas prácticas y retos del Nuevo Modelo Laboral (NML) ante su despliegue a nivel nacional a partir del próximo 3 de octubre de 2022.

Con esta visión, los días 13 y 14 de julio de 2022 se realizó el Foro “Perspectivas de la Reforma Laboral: Transformando el Mundo del Trabajo”, en el emblemático Patio “Octavio Paz” de la Biblioteca de la Ciudad de México, un inmueble con vocación histórica y cultural que fuera testigo de acontecimientos clave durante la Independencia y la Revolución Mexicana.

Este encuentro logró generar un debate abierto y constructivo en torno a los grandes cambios generados a partir de la publicación de la Reforma Laboral del 1° de mayo de 2019, entre los que se encuentran: el funcionamiento de las nuevas instituciones garantes de los derechos laborales; la transición hacia un modelo de impartición de justicia ágil y expedito que privilegie los mecanismos alternativos de solución de controversias; el fortalecimiento de relaciones laborales equitativas a través de la negociación colectiva auténtica y organizaciones sindicales representativas; así como los aspectos internacionales que han impulsado este proceso de transformación. Además, el Foro sirvió de marco para la suscripción del Memorándum de Entendimiento entre el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral y la Organización Internacional del Trabajo.

En dos intensas jornadas de trabajo, el Foro reunió de manera presencial a más de 400 participantes, en cuyas sesiones se abordaron desde una perspectiva amplia diversas temáticas donde se compartieron experiencias, estudios, análisis y reflexiones que nos permitirán hacer un balance sobre los avances registrados hasta la fecha en la implementación de la Reforma Laboral e identificar áreas estratégicas de trabajo y prospectiva.

Sirva esta Relatoría para dar cuenta de las valiosas participaciones de las y los panelistas, así como para documentar este ejercicio de diálogo, inclusión y transparencia.



AGENDA



PRIMER DÍA DE ACTIVIDADES MIÉRCOLES 13 DE JULIO

- 9:20 - 9:50 Recepción y registro de asistentes
- 10:00 - 11:00 **INAUGURACIÓN**
- Mensaje de bienvenida de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social,
LUISA MARÍA ALCALDE LUJÁN
- Mensaje de representante del sector de los trabajadores
- Mensaje de representante del sector de los empleadores
- Mensaje del Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),
GUY RYDER
- Suscripción de Memorándum de Entendimiento entre México y la OIT
- 11:00 - 11:20 *Coffee Break*
- CONVERSATORIO**
- 11:20 - 12:50 La libertad sindical y la negociación colectiva en el Nuevo Modelo Laboral
- MESAS DE DIÁLOGO**
- 12:50 - 14:20 Mesa 1. La Reforma Laboral en el Contexto Internacional
- 14:20 - 15:00 *Refrigerio*
- 15:00 - 16:30 Mesa 2. La representación jurídica en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral



SEGUNDO DÍA DE ACTIVIDADES JUEVES 14 DE JULIO

- 10:00 - 11:30 Mesa 3. La Conciliación como clave para la solución de los conflictos laborales
- 11:30 - 11:45 *Coffee Break*
- 11:45 - 13:15 Mesa 4. La perspectiva de género en el Nuevo Modelo Laboral
- 13:30 - 14:30 **CLAUSURA**
- Presentación de las Conclusiones de las Mesas de Diálogo, a cargo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, **LUISA MARÍA ALCALDE LUJÁN**
- Mensaje de representantes del sector de los trabajadores de México
- Mensaje de clausura de la Jefa de Gobierno de la Ciudad de México,
CLAUDIA SHEINBAUM PARDO

FORO

PERSPECTIVAS

REFORMA

LABORAL



FORO
PERSPECTIVAS DE LA
REFORMA
LABORAL
Trabajo y Empleo del Trabajo

...o el mu

...E JULIO



CEREMONIA INAUGURAL

Luisa María Alcalde Luján
Secretaria del Trabajo y Previsión Social

Reyes Soberanis Moreno
Presidente del Congreso del Trabajo (CT)

Guy Ryder,
*Director General de la Organización
Internacional del Trabajo*

José Medina Mora Icaza
*Presidente Nacional de la Confederación Patronal de
la República Mexicana (COPARMEX)*

El Foro dio inicio formal con las palabras de bienvenida de Luisa María Alcalde Luján, Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México. La Secretaria Alcalde destacó la presencia de Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organización que adjetivó como un faro en el mundo del trabajo, cuyos convenios son referencia para todas las naciones que quieren avanzar hacia horizontes laborales más justos y decentes.

Es ese sentido, indicó que, a partir de la puesta en marcha del proyecto de la Cuarta Transformación, el Estado Mexicano ha adoptado tres convenios de la OIT. Uno que responde a la lucha histórica del sindicalismo democrático (Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva), y los dos restantes (Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo), a una de las demandas más sentidas por parte de las mujeres mexicanas y del movimiento feminista: la de contar con entornos laborales seguros, libres de violencia y equitativos.

Destacó que, a partir del inicio de la Presidencia de Andrés Manuel López Obrador, se instauró una política laboral radicalmente distinta con el objetivo de dignificar el trabajo a partir de la mejora de los salarios y el respeto de los derechos y libertades de las y los trabajadores.

Alcalde Luján explicó que, a pesar de la pandemia y del incremento mundial de precios, México está rompiendo récord de empleo formal, rebasando el techo de los 21 millones de trabajadores formales y con los salarios promedio más altos de los últimos tiempos.

Esta nueva política laboral, ha logrado también importantes consensos para llevar a cabo una reforma de subcontratación que puso límite a los abusos de algunas empresas, reestableciendo el reconocimiento de relaciones laborales de tres millones de mujeres y hombres que trabajaban bajo este esquema, y permitió recuperar el derecho constitucional relativo al reparto de utilidades.

En el ámbito de la libertad y la democracia sindical, se garantiza el acceso a una negociación colectiva auténtica y a la posibilidad de que, a través de los sindicatos y de las elecciones libres y secretas de sus dirigentes, haya mejores condiciones para negociar salarios y prestaciones.

Asimismo, resaltó que estas políticas han sido impulsadas sin imposiciones y a través del diálogo social, y si bien han existido desacuerdos -como es natural en una sociedad plural-, se han construido consensos tripartitos para avanzar en esta agenda.

todos los días en alguna empresa, fábrica o planta, los trabajadores acuden a las urnas, ya sea para legitimar sus contratos, elegir dirigentes, optar entre sindicatos que disputan la titularidad del contrato colectivo o dar su respaldo a las revisiones contractuales, por lo que se mantiene vigente la aspiración de hacer de la participación democrática de los trabajadores, un hábito, una costumbre

Luisa María Alcalde Luján,
Secretaria del Trabajo y Previsión Social



De izquierda a derecha: Luisa María Alcalde Luján, Secretaria del Trabajo y Previsión Social; Reyes Soberanis Moreno, Presidente del Congreso del Trabajo (CT); Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y José Medina Mora Icaza, Presidente Nacional de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).

Concluyó su intervención celebrando la colaboración que México ha mantenido con la OIT, materializada, entre otras medidas, mediante la firma del Memorándum de Entendimiento que contribuirá a ir logrando que ninguna trabajadora o trabajador se quede atrás y que todos puedan acceder, como fruto de su trabajo, a una vida mejor.

El Presidente del Congreso del Trabajo (CT), Reyes Soberanis Moreno, mencionó que estos espacios de diálogo no solo permiten la reflexión sobre el impacto de la Reforma Laboral para transformar el mundo del trabajo, sino que buscan asegurar que todas las acciones emprendidas en este cometido se traduzcan en un medio para elevar la calidad de vida de las personas trabajadoras, a través de la justicia social.

En su intervención, resaltó que los recientes cambios representan una gran transformación en la política laboral y sindical; mismos que deberían considerar los límites del derecho de la autonomía sindical, así como los derechos y valores del propio sindicalismo.

La participación activa de los sindicatos significa convertirlos en actores fundamentales de la producción y la subsistencia de las fuentes de empleo, en donde no exista discurso de la confrontación o sumisión, sino que exista un diálogo productivo.

Por otra parte, consideró importante entender que se tienen que apoyar todas esas políticas que ayuden a elevar el nivel de vida de los trabajadores, sin escatimar ningún esfuerzo y respaldando las transformaciones que se requieren para tener un mejor estado de libertad sindical. Subrayó que la libertad sindical se debe de dar sin limitantes, ni represiones y sin injerencias que paralicen la acción sindical.

A modo de conclusión, en representación del sector sindical, manifestó su compromiso de conducir esta etapa de transición en un ejercicio libre de intimidación y amenazas, escuchando la voz de los trabajadores, a través de la suma de esfuerzos y como promotores permanentes de la unidad en aras de alcanzar la justicia social, en beneficio del desarrollo integral de los trabajadores y sus familias.

El Presidente Nacional de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), José Medina Mora Icaza afirmó que los empresarios mexicanos como impulsores de la economía nacional apoyan el diálogo social como base para construir soluciones conjuntas a los grandes desafíos que enfrenta nuestro país, en un contexto de elevada inflación por razones internacionales debido, entre otras razones, a la interrupción de las cadenas de suministro, la escasez de alimentos y a

“ debemos entender a los sindicatos como instrumentos de lucha y de justicia para los trabajadores y no como una estructura que sirva a otros intereses ”

Reyes Soberanis,
Presidente del Congreso del Trabajo

los efectos provocados por la pandemia derivada del COVID-19.

Celebrando la iniciativa para la realización de este Foro, destacó que las decisiones que se tomen en la implementación del NML deben siempre poner al trabajador al centro de todas las prioridades.

Asimismo, indicó que la suscripción del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) le trajo a nuestro país retos y desafíos en muchos rubros importantes, entre ellos, llevar a cabo una profunda transformación de la legislación laboral.

Para cumplir con este acuerdo, México tiene que dar cumplimiento al respeto de los derechos laborales internacionalmente reconocidos, como lo es la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso y la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

Por ello, en el TMEC y en la legislación laboral está establecido que en futuras revisiones salariales y contractuales todos los contratos colectivos existentes deben contar con el apoyo de los trabajadores, mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto.



Es de destacar que, en materia de legitimación de contratos colectivos de trabajo, existen ciertas incertidumbres sobre si se cumplirán los objetivos señalados por el Congreso de la Unión; sin embargo, genera interés de las empresas el contribuir al cumplimiento de estas nuevas obligaciones. Ante tal panorama, las empresas tienen el deber de ubicar cuál es su papel en esta tarea.

Finalmente, mencionó que un país en donde se respeta el Estado de derecho y se garantiza la certidumbre jurídica, siempre será un país fuerte y atractivo para las inversiones, que resultan necesarias para la generación de empleos.

Además, compartió que, desde el punto de vista de la Confederación que representa, contrario a anteriores posiciones, no basta con el crecimiento económico si no se acompaña del desarrollo social y sustentable, donde el piso sea que se nadie se quede afuera, y el techo, el desarrollo sustentable, a fin de no utilizar más recursos de los que el planeta pueda reconstruir.

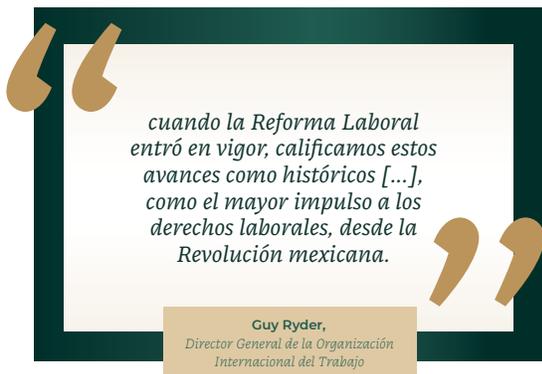
Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resaltó que durante el tiempo que ha dirigido ese organismo, ha podido ver la evolución de la sociedad mexicana en materia laboral.

Reflexionó que, si bien el mundo del trabajo se está transformando bajo los efectos de las nuevas tecnologías, la digitalización, los cambios climáticos, los cambios demográficos y mucho más, resulta necesario considerar si existe la capacidad de transformar la manera de organizar el mundo del trabajo, para que se promuevan los objetivos de una sociedad más justa, más inclusiva y que pugne por un desarrollo más sostenible, además de promover los valores de la OIT que son la justicia social y la paz.



Participación de Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Hizo referencia a la membresía de México en la OIT que data de 1931, así como el lugar que ocupa actualmente en el Consejo de Administración, desde donde han observado la importancia de la Reforma Laboral, en especial de cara al difícil panorama económico, social y laboral por el que atraviesa el mundo. En este contexto, felicitó a México por los ambiciosos avances que se están efectuando en favor de las y los trabajadores del país y por el avance del país en general.



También recordó que México siempre ha estado en la vanguardia de las mejores legislaciones laborales en América. La Constitución de 1917 fue precursora de la Constitución de la OIT, que se adoptó dos años después, y de muchos de los convenios internacionales del trabajo adoptados desde entonces pues la Constitución mexicana estableció la jornada laboral en un límite de ocho horas; la exigencia de mejores condiciones de salubridad e higiene en el ámbito de trabajo; la adecuación de las jornadas laborales a menores de edad; la prohibición de contratar a los niños menores de 12 años; el reconocimiento al descanso por maternidad y periodo de lactancia; la estipulación de un salario mínimo y la no discriminación en cuanto al salario percibido por razones de género; lo que significó un avance notable en 1917 y que resulta vigente en la actualidad.

La Reforma Laboral del 2019 fortaleció sustantivamente los sistemas de justicia laboral y negociación colectiva y con ello se reconocieron de manera más explícita los principios y derechos fundamentales de todos los trabajadores, destacando los que hacen referencia los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical y la negociación colectiva.

La serie de transformaciones laborales que ha tenido México a lo largo de los últimos años y que continúan teniendo lugar el día de hoy, no solo han armonizado al país con el cumplimiento de sus compromisos internacionales, sino que han ido mucho más lejos en aspectos como la revalorización del salario mínimo y medidas a favor de la inclusión y la equidad de género.

Estos nuevos avances posteriores a la Reforma Laboral son el resultado del diálogo tripartito sólido y del compromiso social de todos los actores del mundo del trabajo mexicano.

Por otra parte, destacó que la Reforma Laboral buscó dar repuesta a algunas de las observaciones de los expertos de la OIT y también a las obligaciones en materia laboral contenidas en el T-MEC, así como al espíritu social que caracteriza a esta Administración y las organizaciones de trabajadores y empleadores mexicanos.

Sin embargo, la implementación de esta Reforma es un proceso en marcha, que, al ser de grande ambición, no es de extrañar que presente dificultades, considerando las profundas raíces de la institucionalidad del mundo trabajo en México, pero reconoció que se está avanzando de una forma extraordinaria.

Al referirse a la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, lo calificó como un paso decisivo en materia de negociación colectiva y libertad de asociación, toda vez que se ha avanzado en el proceso de registro de las organizaciones de los trabajadores y la verificación de los procedimientos de democracia sindical, con el fin de que éstos se lleven conforme a la ley.

Dichas acciones, apuntó, representan un desafío notable ya que estas reformas establecen que todos los contratos colectivos de trabajo deben aprobarse por los trabajadores, lo que constituye una tarea formidable.

Guy Ryder finalizó su intervención señalando que es un gran desafío materializar una reforma tan ambiciosa, pero puede constatar que existe la determinación y la voluntad de todos los actores del mundo del trabajo para hacerla realidad y con ello contribuir a un mundo del trabajo más digno y una sociedad más justa. Asimismo, dijo que México siempre podrá contar con el apoyo de la OIT.

SUSCRIPCIÓN DEL MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE MÉXICO Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (CCIRSJL) es una instancia nacional colegiada de consulta, planeación y coordinación responsable de establecer la política y la coordinación nacionales necesarias para implementar a nivel federal y local el Nuevo Sistema de Justicia Laboral en los términos previstos en la Reforma Laboral del 1º de mayo de 2019.

Entre sus atribuciones, el CCIRSJL auxilia en la elaboración de los programas de capacitación y difusión sobre el Sistema de Justicia Laboral dirigidos a jueces, procuradores del trabajo, defensores y asesores públicos, conciliadores, peritos, abogados, servidores públicos, representantes de trabajadores y empleadores, instituciones educativas, así como a la sociedad en general; así como elaborar criterios para suscribir convenios de colaboración interinstitucional e internacional.

En este marco, el CCIRSJL, a través del Acuerdo 09-19/07/2021 del 19 de julio de 2021, instruyó a su Secretariado Técnico a coordinar las acciones necesarias para formalizar la cooperación técnica con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de la suscripción de un Memorándum de Entendimiento.

En cumplimiento a dicho mandato, la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral llevó a cabo negociaciones con la Oficina para México y Cuba de la OIT y su Departamento Jurídico, con sede en Ginebra, Suiza, mismas que concluyeron con el texto que fuera suscrito entre la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde, en su calidad de Presidenta del CCIRSJL, y el Director General de la OIT, Guy Ryder.

Dicho instrumento establece las bases para el desarrollo de acciones conjuntas en el orden federal y local que faciliten la formación tanto de los operadores del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, como de trabajadores y empleadores, donde se contará con la asistencia y acompañamiento de la organización internacional a fin de dar cumplimiento a las disposiciones en materia de conciliación laboral y contribuir al respeto de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

El Memorándum se compone de once numerales, en los que se dispone su objeto; las actividades de cooperación, así como su forma de ejecución; acciones de coordinación; mecanismos de monitoreo y evaluación; tratamiento en el uso de información; y disposiciones generales para su aplicación.

A través de esta colaboración, se formalizó la cooperación entre las instituciones que integran el CCIRSJL y las áreas especializadas de la OIT, con la finalidad de intercambiar información relevante, así como el conocimiento y uso de prácticas óptimas, para planear y ejecutar estrategias de formación y actualización de las personas servidoras públicas.

De igual forma, se podrán realizar acciones para asistir a las organizaciones de trabajadores y empleadores para el cumplimiento de las disposiciones del NML, a través del desarrollo de programas, cursos y diplomados, con la finalidad de fortalecer sus conocimientos, habilidades y prácticas.



Suscripción del Memorándum de entendimiento entre México y la Organización Internacional del Trabajo



FORO PERSPECTIVAS DE LA
REFORMA LABORAL
Transformar el mundo del trabajo
13 Y 14 DE JULIO 2022

GOBIERNO DE MÉXICO
REFORMA LABORAL
TRABAJO



CONVERSATORIO

LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL NUEVO MODELO LABORAL

Sesión moderada por Inés González,
Directora de Diálogo Social y Género de la Fundación Friedrich Ebert México



Integrantes del Conversatorio:

Alfredo Domínguez Marrufo
Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Graciela Larios Rivas
Secretaria de Relaciones de la Confederación de Trabajadores de México (CTM)

Francisco Hernández Juárez
Secretario General del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y Presidente Colegiado de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

Eduardo Ocampo Bautista,
Presidente de la Comisión Laboral, de Seguridad Social y Recursos Humanos de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)

Lorenzo Roel Hernández
Presidente de la Comisión Laboral del Consejo Coordinador Empresarial (CCE)

El diálogo social es la herramienta fundamental para garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva en las relaciones laborales. La Reforma Laboral trajo consigo un cambio de paradigma en la participación de los trabajadores a través del voto personal, libre, directo y secreto en los nuevos procedimientos de democracia sindical.

Este espacio de conversación sirvió como marco para exponer desde la perspectiva de los sectores productivos y del gubernamental los elementos que fortalecen el diálogo social y reflexionar sobre los retos en esta materia para el futuro.

Desde la visión de las organizaciones sindicales, Francisco Hernández Juárez expuso que, a través de las reformas de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, se hizo obligatoria la participación de las personas trabajadoras en los procedimientos de democracia sindical.

Estos nuevos procesos constituyen el inicio del cambio que el país y el mundo del trabajo necesita, pero es un camino difícil que sólo la voluntad y la fuerza de los trabajadores, además

de la participación de los empleadores y el gobierno, podrán hacer posible, para alcanzar la transformación que todos esperan.

En materia de legitimación de contratos colectivos de trabajo, aportó al foro la experiencia que tuvo su organización sindical. Al respecto, consideró que algunos de los requisitos establecidos en dicho procedimiento deben afinarse para evitar confusiones o dificultades, así como abrir el diálogo sobre lo que acontecerá una vez que concluya el plazo fijado para concluir las legitimaciones, ya que el ambiente laboral seguramente reportará consecuencias aún en el entendido de que se trataba de negociaciones simuladas o de protección.

la democracia [sindical] es una práctica, más que una expresión de buena voluntad

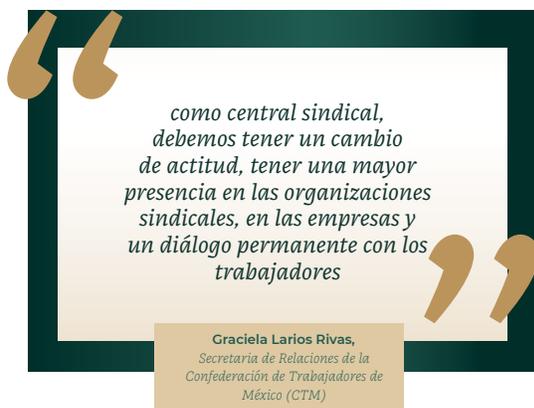
Francisco Hernández Juárez,
Secretario General del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y Presidente Colegiado de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

A manera de conclusión, expresó que el gobierno actual debería concentrar sus esfuerzos en asegurar que el nuevo modelo de justicia laboral se cumpla. Asimismo, compartió su percepción sobre la unidad existente de los empresarios y de las autoridades, pero no así de los sindicatos, por lo que hizo un llamado a cerrar filas para definir un curso con miras a lograr este cometido.

Por su parte, Graciela Larios Rivas señaló que la Confederación de Trabajadores de México (CTM) fue una de las primeras organizaciones sindicales en el país que modificó sus estatutos conforme a los nuevos términos señalados en la Ley Federal del Trabajo y que mantiene un compromiso para cumplir con la obligación de legitimar los contratos colectivos de trabajo existentes.

Como parte de sus procesos de legitimación de contratos colectivos, aportó que la CTM ha mantenido un diálogo cercano con la parte empleadora y las autoridades laborales para cumplir con esta obligación; y, en consecuencia, han logrado legitimar cerca de 40% de estos instrumentos colectivos pertenecientes a su central sindical.

Exhortó al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para homologar sus procedimientos, opiniones y determinaciones, y llamó a realizar una evaluación de la implementación de la Reforma Laboral donde participen todos los sectores.

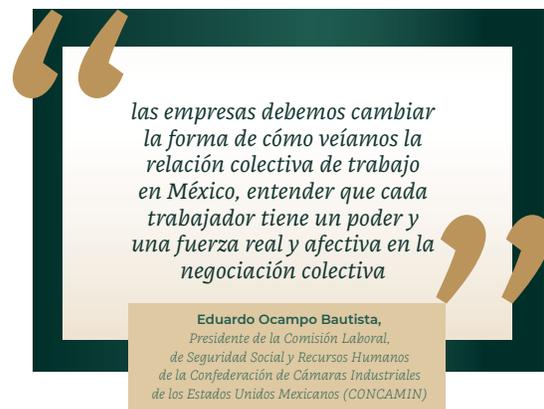


La ponente concluyó que es importante que cada actor o sector cambie de actitud frente a la transformación que propone la Reforma Laboral. En ese sentido, recordó que, a lo largo de los años, México ha mantenido una estabilidad laboral mediante el diálogo tripartito, por lo que cada uno de los actores en el campo laboral, deberá hacer su parte.

El sector empresarial, representado por Eduardo Ocampo Bautista, expuso que las empresas deben contribuir a una efectiva negociación colectiva mediante un cambio de mentalidad, es decir, entender la fuerza y relevancia que tiene el involucramiento de las personas trabajadoras en la defensa de sus derechos; si bien es adecuado el canal de comunicación con los líderes sindicales, se requiere de un trato directo para abonar a la transformación de la cultura laboral.

También señaló que la estabilidad laboral depende en gran medida de entender los cambios que trajo consigo la Reforma Laboral, por lo que sugirió dotar de toda la relevancia posible y desde la más alta esfera patronal información sobre la implementación de estas medidas en los centros de trabajo.

Respecto al papel del empresariado en los procesos de legitimación de contratos colectivos, consideró que debe guiarse por el principio de neutralidad, prestando siempre las facilidades necesarias para que su desarrollo se lleve a cabo en términos de Ley, lo que sin duda abonará a la productividad, la paz laboral y, por ende, a la continuidad operativa.



A manera de conclusión, resaltó que los empleadores son actores protagónicos en la implementación de la Reforma Laboral, y para ello deben respetar los principios de neutralidad y no intervención o injerencia en la vida sindical. De igual forma, deben considerar el diálogo social como vehículo para llegar a consensos, entender y respetar la voluntad de los trabajadores y confiar en el desempeño de las autoridades laborales.

También, como representante del empresariado mexicano, Lorenzo Roel Hernández indicó que es importante tener en cuenta las diferencias existentes entre el modelo de justicia laboral



De izquierda a derecha: Lorenzo Roel Hernández, Presidente de la Comisión Laboral del Consejo Coordinador Empresarial (CCE); Graciela Larios Rivas, Secretaria de Relaciones de la Confederación de Trabajadores de México (CTM); Alfredo Domínguez Marrufo, Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCL); Inés González, Directora de Diálogo Social y Género, Fundación Friedrich Ebert México; Francisco Hernández Juárez, Presidente Colegiado de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT); y Eduardo Ocampo Bautista, Presidente de la Comisión Laboral, de Seguridad Social y Recursos Humanos, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN).

anterior y el establecido a partir de la Reforma Laboral de 2019.

Una de las garantías más destacadas del Nuevo Modelo de Justicia Laboral es la posibilidad del voto directo por parte de los trabajadores en decisiones relevantes de su vida sindical y otros aspectos más que se relacionan con sus derechos laborales.

El Anexo 23 A del T-MEC es otra de las grandes aportaciones que trajo consigo la Reforma Laboral, donde se establecen nuevas reglas para todos quienes interactúan en el mundo laboral en materia de derecho de sindicación y negociación colectiva, pero especialmente para la parte empleadora, implica el reforzamiento del principio de no injerencia y la generación de un cambio de cultura, en el que se reactive una efectiva negociación colectiva con los trabajadores, dejando atrás la figura de los contratos de protección.

En materia de legitimación de contratos colectivos, Roel Hernández expuso que es importante

que se cumpla con los objetivos de dicho procedimiento porque los contratos colectivos que no sean respaldados por los trabajadores sin duda presentarán una problemática que ineludiblemente impactará en la productividad de la empresa.

El ponente compartió que, en el seno del Consejo de Coordinador Empresarial, se desarrolla una herramienta que ayude a analizar el impacto de la Reforma Laboral y la productividad de las empresas.

“ como empresariado mexicano, debemos poner en el centro de la relación laboral a los trabajadores, proteger sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva, y priorizar el diálogo ”

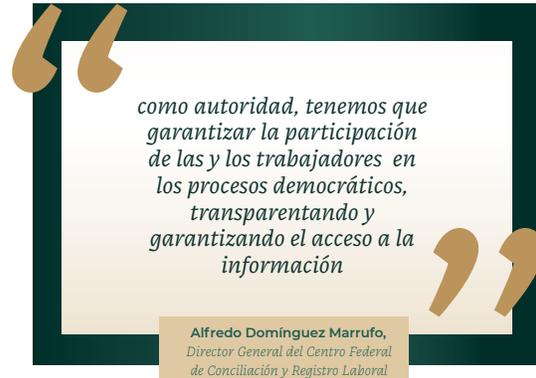
Lorenzo Roel Hernández,
Presidente de la Comisión Laboral del
Consejo Coordinador Empresarial (CCE)

A manera de conclusión, expresó que los empresarios, trabajadores y autoridades laborales tienen retos y oportunidades para mejorar la implementación de la Reforma Laboral; pero, sobre todo, se requieren acciones que permitan transitar del cambio de cultura hacia uno en el que vayan de la mano el respeto a los derechos de los trabajadores y el impulso a la productividad de las empresas.

Alfredo Domínguez Marrufo, como la autoridad laboral participante en este espacio, mencionó que se debe cumplir la Ley Federal del Trabajo para asegurar el respeto y protección de los derechos de las personas trabajadoras. Además, debe dismantelarse la simulación en las elecciones sindicales y en los procedimientos de negociación colectiva, especialmente cuando se trata de obstaculizar el ejercicio del voto personal, libre, secreto y directo.

Debe erradicarse y ser sancionado todo acto de represalia y discriminación en contra de cualquier persona trabajadora, en especial cuando decide por otra opción sindical ya que no es viable pedir a los trabajadores que se involucren en este cambio de paradigma si no se aseguran las condiciones mínimas para ejercer sus derechos con plena libertad.

También consideró que es un gran reto para las autoridades difundir los derechos que le asisten a las personas trabajadoras con el fin de que éstos los hagan efectivos.



Finalmente, hizo un llamado a recuperar la confianza entre autoridades laborales, sindicatos y empleadores. Expresó el compromiso del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de actuar de manera objetiva e imparcial, siempre haciendo uso del diálogo social, para la mejora de sus actuaciones y procedimientos.



Alfredo Domínguez Marrufo, Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCLR)

MESA DE DIÁLOGO 1

LA REFORMA LABORAL EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

Sesión moderada por Alejandro Encinas Nájera,
*Titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones
Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*



Integrantes de la mesa

Graciela Bensusán Areous
*Profesora Investigadora de
la Universidad Autónoma
Metropolitana, Xochimilco*

Luis Monsalvo Álvarez
*Vicepresidente de la Comisión d
e Empleo y Productividad de
la Confederación de Cámaras
Industriales de los Estados Unidos
Mexicanos (CONCAMIN)*

Luis Pablo Solorio
*Agregado Laboral Principal
de la Embajada de los Estados
Unidos en México*

La Reforma Laboral tiene distintos antecedentes pues se identifica, primeramente, con la lucha histórica del sindicalismo mexicano. Sin embargo, en el contexto de una economía globalizada donde los tratados comerciales buscan regular la complementariedad de las economías nacionales y donde la normativa internacional y los mecanismos de supervisión de los instrumentos internacionales pugnan por el logro de un trabajo donde se respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo, resulta necesario visualizar este cambio trascendental del modelo laboral mexicano a través de una mirada internacional.

Esta mesa de diálogo tuvo el propósito de reflexionar sobre el contenido de la Reforma Laboral y su relación con el marco normativo internacional, partiendo de los principios fundamentales en el trabajo y los convenios de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva para continuar con las obligaciones establecidas en acuerdos comerciales como el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

En este diálogo, Graciela Bensusán Areous señaló que la Reforma Laboral se inspiró en los principios derivados de diversos instrumentos internacionales, como los convenios 87 y 98 de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Además,

consideró que estas modificaciones atendieron la problemática derivada del viejo modelo laboral mexicano inspirado en políticas neoliberales, y contextualizó los eventos históricos que dieron pie a la transformación del marco jurídico laboral de nuestro país.

En este sentido, manifestó que esta transformación fue resultado de una combinación virtuosa de experiencias, requerimientos y propuestas internas, con los criterios y los principios derivados de los instrumentos internacionales.

Respecto a los aspectos laborales que se establecen en el T-MEC, explicó que la articulación de la agenda laboral de este instrumento y la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, han traído como resultado establecer un marco robusto de derechos laborales e incorporar mecanismos que los hagan efectivos.

En ese ámbito, destacó el contenido del Anexo 23 A del T-MEC donde se establecen importantes compromisos en materia de libertad sindical y negociación colectiva exigidos a México, mismos que se relacionan con la obligación de que se acredite la existencia de representatividad sindical y se lleve a cabo la legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes.



De izquierda a derecho: Luis Monsalvo Álvarez, Vicepresidente de la Comisión de Empleo y Productividad de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN); Dra. Graciela Bensusán Areous, Profesora e Investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM); Luis Pablo Solorio, Agregado Laboral Principal de la Embajada de Estados Unidos en México; y Alejandro Encinas Nájera, Titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Al referirse al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), señaló que su ventaja consiste en acelerar la solución en casos de denegación de derechos, otorgándoles gran visibilidad. Otro aspecto relevante es que, en las ocasiones en las que se ha activado, se han demostrado tres aspectos importantes: la organización de los trabajadores, autoridades que cumplieron con la vigilancia y la verificación de los procesos democráticos, y el papel del propio mecanismo para que las empresas entendieran la obligación de reparar las violaciones sin llegar a instancias que destruyeran la capacidad productiva del país.

“...vencer la resistencia al cambio en México, requería de una presión de este tamaño [...] el mecanismo [laboral de respuesta rápida] sin duda, nos tiene que obligar a todos los actores del mundo del trabajo a entender que cambiaron las reglas del juego”

Graciela Bensusán,
Profesora Investigadora de la Universidad
Autónoma Metropolitana, Xochimilco

En relación con los retos del contexto laboral mexicano, resaltó la importancia del cumplimiento de la obligación de legitimar todos los contratos colectivos de trabajo existentes y asegurar la operación del MLRR. Asimismo, puntualizó que aún existe un largo trecho para garantizar los derechos laborales de los trabajadores no sindicalizados y para lograr que aquellos que sí lo estuvieron -pero en sindicatos patronales-, recuperen la confianza en éstos.

Para contribuir con este objetivo, propuso la implementación de una intensa campaña de difusión de los nuevos derechos y procedimientos democráticos, así como de los casos de éxito logrados con base en la legislación nacional, las disposiciones del T-MEC y demás instrumentos internacionales.

En sus intervenciones, Luis Monsalvo Álvarez consideró que la novedad es la palabra que identifica al Anexo 23 A del T-MEC, porque establece un capítulo específico en materia laboral, pero que además forma parte del Tratado.

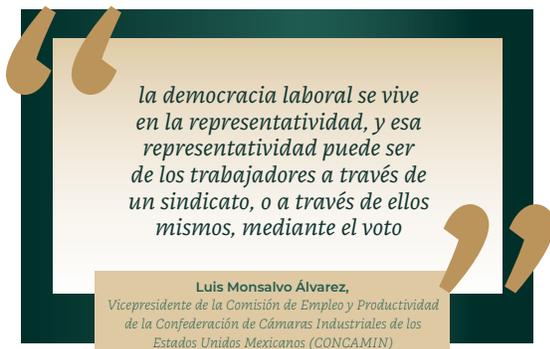
Al respecto, expresó que los empresarios enfrentarán una realidad que no han tenido anteriormente

en materia laboral y que la mayoría de las empresas no tendrán una relación sindical una vez que se venza el plazo señalado por ley en materia de legitimación de contratos colectivos de trabajo. Para ello, sugirió a los empleadores tener una relación directa, transparente y de respeto con los trabajadores que antes no existía.

De la misma manera, señaló que el MLRR tiene aspectos perfectibles o por mejorar; por ejemplo, que éste se active sólo en los casos donde se amerite. Otra asignación pendiente es revisar la reserva generada por los Estados Unidos y Canadá para hacer posible la activación del mecanismo en su territorio.

Al conceptualizar el origen de los contratos de protección, los calificó de insostenibles en el marco de este nuevo modelo, por lo que estima difícil encontrar recursos para mantenerlos, ya que los auditores de la Reforma Laboral son los propios trabajadores, quienes tienen el poder en su voto; esto será indiscutible en dos momentos muy específicos: en la legitimación de sus contratos colectivos y en las revisiones contractuales.

En consecuencia, la labor de atención de las organizaciones sociales por mantener el apoyo de su gremio es de carácter permanente, lo que considera positivo y el gran diferenciador de esta reforma.



A manera de conclusión, aportó que el sector empresarial está impulsando a los empleadores para que abran el diálogo social y tengan una mentalidad de liderazgo para aceptar los contenidos de la Reforma Laboral. Sin embargo, considera que un reto pendiente es llevar esta transformación laboral a las micro y medianas empresas.

El representante del gobierno de los Estados Unidos, Luis Pablo Solorio, expuso que, a dos años de la aprobación del T-MEC, este sigue vigente entre las prioridades de los Estados firmantes. Consideró que este instrumento se encuentra en el

centro de los compromisos instaurados para garantizar la equidad entre empleadores y trabajadores, pero que además está siendo ejemplo para otros países y regiones.

Además de las temáticas de libertad sindical y negociación colectiva, el T-MEC establece compromisos para los tres países firmantes en materia de lucha contra el trabajo infantil y trabajo forzoso; la prohibición de importación de productos hechos con trabajo forzoso, así como disposiciones para tener una región competitiva y equitativa.

Respecto al MLRR, consideró que es una herramienta inédita para dar una solución pronta a casos de denegación de derechos laborales, mismo que no representa injerencia alguna, debido a que los tres países firmantes estuvieron de acuerdo en asumir estos compromisos. Destacó que cualquier actor puede activar el Mecanismo, pero son los gobiernos de los países los responsables de asegurar su operación.

Destacó como un ejemplo exitoso el caso de General Motors, que puso a prueba la Reforma Laboral, porque se llevó a cabo la legitimación del contrato colectivo de trabajo existente, así como un procedimiento de reposición de esa consulta, en la





Participación de Luis Pablo Solorio, Agregado Laboral Principal de la Embajada de Estados Unidos en México

que participaron observadores electorales nacionales e internacionales; también, se desahogó el procedimiento de solicitud de constancia de representatividad y, finalmente, el registro de un nuevo contrato colectivo de trabajo con mejores salarios y condiciones laborales.

es importante reconocer los esfuerzos del gobierno mexicano en poder cambiar un sistema de justicia laboral, que ha estado desde hace años, en un proceso de tres años

Luis Pablo Solorio,
Agregado Laboral Principal de la Embajada
de Estados Unidos en México

A modo de conclusión, señaló que el gobierno de los Estados Unidos ha mantenido una cooperación cercana con las autoridades laborales mexicanas en la implementación. Además, tienen interés en seguir haciéndolo no solo con las autoridades, sino con todos los involucrados, en especial, frente a los retos que implicará la implementación de la Reforma Laboral en los estados de la Tercera Etapa.

Sintetizando los intercambios, Alejandro Encinas Nájera resaltó la importancia del momento histórico que representa la Reforma Laboral, que constituye un cambio de paradigma en la región comercial de América del Norte en materia de derechos laborales.

Recordó que, si bien el Tratado de Libre Comercio entre los países que conforman este bloque comercial, que fuera suscrito en 1992, logró diversificar la economía mexicana y trazar un rumbo hacia la exportación, esto fue en buena medida en detrimento del poder adquisitivo de los trabajadores.

Sin embargo, en la actualidad los tratados comerciales pueden ser utilizados no para precarizar los mercados laborales, a través de la atracción de inversiones haciendo uso del abaratamiento de los costos, sino para elevar los ingresos de los trabajadores, como es el caso del T-MEC.

MESA DE DIÁLOGO 2

LA REPRESENTACIÓN JURÍDICA EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

Sesión moderada por Carlos Ferrán Martínez,
*Coordinador de la Comisión de Derecho Laboral del Ilustre
y Nacional Colegio de Abogados de México (INCAM)*



Integrantes de la mesa

Selene Cruz Alcalá,
*Procuradora General de la
Procuraduría Federal de la Defensa
de los Trabajadores (PROFEDET)*

Sergio Hernández Ramírez,
*Asesor Jurídico del Instituto
Federal de la Defensoría
Pública (IFDP)*

Fernando Yllanes Martínez,
*Miembro del Consejo de
Administración y del Comité de
Libertad Sindical de la
Organización Internacional
del Trabajo*

Uno de los ejes de la Reforma Laboral es el cambio en la impartición de justicia, que se integra por el establecimiento de la conciliación prejudicial y la creación de tribunales laborales especializados dependientes del Poder Judicial con el objetivo de garantizar su acceso a través de un modelo procesal público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

Este nuevo procedimiento bajo la dirección de juezas y jueces, que sustituyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la resolución de los conflictos laborales, tiene efectos en la representación jurídica de los trabajadores.

Así, este espacio tuvo como propósito exponer desde una visión conjunta (autoridades y profesionales del derecho laboral) los distintos ángulos de la representación de personas trabajadoras y empleadoras, tanto en lo individual como en lo colectivo, en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral, así como los retos y oportunidades desde la defensoría pública y la práctica privada que implican este ejercicio.

Fernando Yllanes Martínez señaló que los mecanismos de solución de conflictos obrero-patronales tenían una representación efectiva de las partes involucradas, es decir, el modelo de representación tripartita, que se mantuvo vigente por

más de cien años, remontándose al México rural de 1917, así como al contexto económico de 1931, cuando se expide la primera Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, a lo largo de los años se tuvo que cambiar esta configuración, toda vez que las partes eran afectadas por la falta de independencia y de participación de los representantes del capital y el trabajo. A lo que se sumó una crítica a nivel internacional, citando como ejemplo el hecho de que, en 50 años, México tuvo más de 35 quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT por la falta de independencia que tenían las autoridades laborales, dependientes del Poder Ejecutivo.

Resaltó la importancia de mantener la figura del tripartismo a nivel institucional, especialmente en órganos de representación social en el ámbito laboral, como es el caso del Comité Nacional de Concertación y Productividad en el que participan la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Economía, las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como la academia.

Dicho Comité fue dotado en el mismo conjunto de modificaciones de lo que hoy constituye la Reforma Laboral, de atribuciones relacionadas con la elaboración de diagnósticos en materia de legitimación de contratos colectivos de trabajo y su relación con

la productividad, el registro de los sindicatos y la promoción de la negociación colectiva.

Manifestó que no puede dejarse inactiva la representación de cada uno de los factores de la producción sólo porque el nuevo modelo de justicia laboral creó instituciones independientes, como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Tribunales Laborales; de ahí la relevancia que tiene la operación del Comité Nacional de Concertación y Productividad.

necesitamos buscar esquemas que brinden seguridad jurídica a los empleadores, si no generamos condiciones para la inversión, no vamos a generar empleos

Fernando Yllanes,
 Miembro del Consejo de Administración y del Comité de Libertad Sindical de la OIT

Finalmente, a modo de conclusión, mencionó que México ha sido un país en donde ha existido un sindicalismo activo y representativo, pero ahora hay una nueva dimensión, que consiste en garantizar la libertad sindical y negociación colectiva por medio del voto personal, libre y secreto.

Desde la óptica del Instituto Federal de la Defensoría Pública (IFDP), Sergio Hernández aseguró que con la Reforma Laboral las personas pueden contar con una representación legal adecuada y gratuita por medio de abogadas y abogados especializados.

En el caso de la Defensoría Pública del Poder Judicial, su asistencia no se limita a los trabajadores como beneficiarios, sino que pueden brindar servicios legales a empleadores, sindicatos o terceros interesados, así como a personas en situación de vulnerabilidad o discriminación, incluyendo extranjeros.



De izquierda a derecha: Fernando Yllanes Martínez, Miembro del Consejo de Administración y del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); Selene Cruz Alcalá, Procuradora General de la Procuraduría Federal de la Defensa de los Trabajadores (PROFEDET); Carlos Ferrán Martínez, Coordinador de la Comisión de Derecho Laboral del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México (INCAM) y Sergio Hernández Ramírez, Asesor Jurídico del Instituto Federal de la Defensoría Pública (IFDP).



Fernando Yllanes Martínez, Miembro del Consejo de Administración y del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Por otra parte, señaló que con las nuevas disposiciones legales se permitió el poder prevenir a las partes para que designen a un representante o abogado defensor, lo que contribuye a garantizar que las personas trabajadoras cuenten con una debida defensa.

Asimismo, señaló que en la propia audiencia el juzgador puede solicitar la designación de una nueva defensa legal, en el caso de que esta no sea adecuada o exponga a un estado de indefensión a la parte trabajadora; situación que se favorece de manera práctica ya que el personal defensor del IFDP se encuentra en la misma sede de los órganos jurisdiccionales.

Para poder cumplir con una debida defensa y representación legal, las asesoras y asesores jurídicos del IFDP cuentan con la especialización que ha brindado en la materia la Escuela Federal de Formación Judicial, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y buscan mantenerse en constante capacitación para brindar un servicio profesional.

Compartió que desde la puesta en marcha del Nuevo Sistema de Justicia Laboral han representado a más de cuatro mil usuarios, lo que representa aproximadamente el once por ciento de la totalidad de los asuntos laborales que se llevan ante los tribunales laborales federales.



si bien el nuevo modelo laboral se ha divulgado y se ha compartido con diversos actores, lo cierto es que resulta para todos, por ello la importancia de no dejar a las partes en estado de indefensión

Sergio Hernández,
Asesor Jurídico del Instituto Federal
de la Defensoría Pública (IFDP)

Como parte de las acciones de colaboración con las nuevas instituciones laborales, destacó el logro de insertar una leyenda en las Constancias de no Conciliación que emite el CFCRL a fin de que los trabajadores, de acuerdo con las prestaciones reclamadas, pudieran identificar hacia qué autoridad podrían acudir para recibir asesoría.

Finalmente, reconoció que el reciente involucramiento del IFDP en la representación laboral representa un reto, y como institución, buscan constituirse como actores relevantes en la búsqueda de garantizar los derechos humanos laborales, inclusive ante instancias internacionales.

Selene Cruz Alcalá en su carácter de titular de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) compartió la visión de una institución que cuenta con un andamiaje histórico de 93 años, que tiene la función primordial de asesorar y defender de manera gratuita a las personas trabajadoras en conflictos laborales y de seguridad social.



Sergio Hernández Ramírez, Asesor Jurídico del Instituto Federal de la Defensoría Pública (IFDP).



Selene Cruz Alcalá, Procuradora General de la Procuraduría Federal de la Defensa de los Trabajadores (PROFEDET) y Carlos Ferrán Martínez, Coordinador de la Comisión de Derecho Laboral del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México (INCAM)

Como parte de los servicios que brinda en ese nuevo contexto de representación jurídica, se ha encargado de informar a la parte trabajadora los beneficios que este cambio de modelo laboral le aporta.

PROFEDET también se ocupa de promover las ventajas de la conciliación y de los derechos que les asisten a las personas trabajadoras en el marco de este procedimiento, así como de la posibilidad de acudir ante los tribunales laborales en el caso de no lograr la conciliación en sede administrativa.

el gran problema del mundo laboral, muchas veces es el hecho de que los trabajadores no saben cuáles son sus derechos, y ahí es donde la asesoría que brinda la PROFEDET hace la diferencia

Selene Cruz,
Procuradora General de la Procuraduría
Federal de la Defensa del Trabajo

Finalmente, la Procuradora del Trabajo señaló que desde la PROFEDET existe toda la disposición para contribuir a que se implemente la Reforma Laboral, desde el ámbito de su respectiva competencia, que es la de asesorar y representar legalmente a las personas trabajadoras que lo requieran, así como promover los cambios necesarios que fomenten esta nueva cultura laboral.

El moderador Carlos Ferrán, reflexionó sobre la relevancia de dignificar el derecho al trabajo, así como fomentar la cultura de la prevención en materia laboral, recordó que, parte de las modificaciones en el ámbito jurídico en este sector tienen relación directa con la Reforma a los Derechos Humanos de 2011, en aspectos como el principio pro persona y la posibilidad de que los tratados internacionales se encuentren al igual o por encima de la propia Constitución mexicana.

MESA DE DIÁLOGO 3

LA CONCILIACIÓN COMO CLAVE PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Sesión moderada por Carolina Ortiz Porras,
Experta en Derecho Laboral



Integrantes de la mesa

Joyce Carol Sadka,
*Profesora Investigadora en
el Instituto Tecnológico Autónomo
de México (ITAM)*

Sergio Molina Martínez,
*Magistrado Consejero,
del Consejo de la Judicatura
Federal (CJF)*

Gianni Rueda de León Iñigo,
*Coordinadora General de
Conciliación Individual del Centro
Federal de Conciliación y Registro
Laboral (CFCLR)*

Conforme avanzan las relaciones sociales, económicas y laborales, los Medios Alternativos de Solución de Controversias (MASC) juegan un papel cada vez más relevante en la atención y resolución de los conflictos. Estos medios alternos consisten en una serie de procesos ordenados y orientados hacia la resolución ágil y eficiente de los conflictos humanos, y sus resultados se han convertido en un referente internacional de civilidad porque se basan y reafirman la libertad, la democracia y la paz.

El Nuevo Sistema de Justicia Laboral (NSJL) contempla la instancia de conciliación prejudicial como un requisito para acudir a los Tribunales Laborales especializados. Este procedimiento está a cargo de los Centros de Conciliación, que tienen como objetivo esencial la búsqueda de la solución en las controversias en material laboral a través del diálogo, con un procedimiento sencillo, moderno, ágil y de fácil acceso, e inclusive de forma remota a través de herramientas tecnológicas.

En la práctica, la conciliación también puede darse en sede judicial, ya que los jueces laborales, favoreciendo el entendimiento entre las partes, han logrado resolver los conflictos sin mediar sentencia a través de esta herramienta.

La mesa de diálogo desarrollada durante el segundo día del Foro tuvo como propósito intercambiar

puntos de vista sobre la importancia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos laborales, tanto en sede administrativa como judicial, así como exponer los retos que implica este cambio de cultura en la profesionalización de las personas servidoras públicas y en la generación de plataformas electrónicas para facilitar su desarrollo y la sensibilización para las personas usuarias.

A manera de introducción, la moderadora Carolina Ortiz, recordó que la Reforma Constitucional de 2017 estableció un proceso previo al inicio de los juicios laborales, con el objetivo de llevar a cabo una conciliación, recordando que en el modelo procesal anterior existía la etapa de conciliación, demanda y excepciones, que se tradujo en un mero trámite, sin que tuviera resultados concretos.

Iniciando con las intervenciones de los ponentes, Gianni Rueda de León Iñigo hizo referencia a los retos que han enfrentado todos los actores del mundo laboral al momento de afrontar la necesidad de solicitar la impartición de justicia ante un conflicto de trabajo. Especialmente, señaló la problemática al acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Resaltó que, desde la creación del CFCLR, se ha buscado erradicar la cultura del litigio y el coyotaje; este cambio se ha visto reflejado en las 21 entidades federativas donde ya opera el Nuevo Modelo Laboral,



De izquierda de derecha: Gianni Rueda de León Íñigo, Coordinadora General de Conciliación Individual en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL); Joyce Carol Sadka, Profesora Investigadora en el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM); Carolina Ortiz Porras, Experta en Derecho Laboral y Sergio Molina Martínez, Magistrado Consejero, Consejo de la Judicatura Federal (CJF).

pues los procedimientos de conciliación prejudicial son obligatorios. En estos Estados, se ha empezado a creer profundamente que la conciliación es la mejor vía para resolver los conflictos laborales, al tratarse de un mecanismo rápido y efectivo.

Recordó que, en promedio, la resolución de un asunto ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tenía una duración de entre seis y diez años; lo que contrasta con los actuales procedimientos de conciliación, que se desarrollan bajo el Nuevo Modelo Laboral, que en ningún caso han rebasado los 45 días naturales.

Otro de los enormes retos por los que ha pasado el CFCRL fue la contingencia sanitaria derivada del virus SARS-CoV-2 (COVID 19), que fuera declarada en nuestro país a inicios de 2020, toda vez que al abrir sus puertas esta institución en noviembre de ese mismo año, tuvo que acudir al desarrollo de plataformas tecnológicas para acercar sus servicios a los usuarios a fin de no dejarlos en estado de indefensión, ante la imposibilidad de trasladarse de manera física para solicitar los servicios conciliatorios.



Gianni Rueda de León Íñigo, Coordinadora General de Conciliación Individual del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)

el éxito de la Reforma Laboral se demuestra con cifras. Actualmente, el 71 por ciento de asuntos se resuelven en la etapa conciliatoria, lo que significa que en los últimos 20 meses, aproximadamente 39 mil asuntos no han llegado a juicio, y son resueltos en la primera audiencia que se lleva a cabo en los primeros quince días hábiles después de presentada una solicitud

Gianni Rueda de León,
Coordinadora General de Conciliación Individual
del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

La ponente compartió que la eficacia en la conciliación rompe con la creencia errada de que la mejor

forma de resolver un conflicto laboral es a través de los órganos jurisdiccionales, ya que actualmente las personas trabajadoras y empleadoras han mostrado disposición para dialogar y llegar a acuerdos con beneficios mutuos.

Mencionó también que esta transformación no ha sido una tarea fácil, y que buena parte del éxito registrado se debe a la coordinación de esfuerzos entre los distintos actores del mundo del trabajo y de la profesionalización del personal conciliador, quienes han sido puntualmente capacitados en justicia para la paz, derechos humanos, derechos laborales, técnicas de conciliación y manejo de crisis.

A manera de conclusión, afirmó que la Reforma Laboral está funcionando adecuadamente. En materia de conciliación, 71% de los conflictos laborales se solucionan en esta etapa, mientras que el resto se judicializa; lo que sin duda es un indicador favorable, pues se ha logrado la recuperación de más de 81 millones de pesos en favor de las y los trabajadores.

En el marco de su intervención, Joyce Carol Sadka señaló que el éxito de la conciliación es vital para que se cumplan los objetivos de la Reforma Laboral porque de otra manera todos los asuntos que no sean resueltos a través de este mecanismo se trasladarán a los Tribunales Laborales, lo que podría traducirse en un encarecimiento de la impartición de la justicia laboral.

También indicó que el uso de las tecnologías es indispensable en la labor de las nuevas instituciones ya que, además de generar ahorros considerables en recursos materiales, hace más expedita la atención y tramitación de solicitudes, lo que redundará en beneficios para los operadores de la Reforma, que no sólo tienen que hacer tareas jurídicas, sino también administrativas, las cuales pueden ser automatizadas a través de estos medios mediante un sistema que garantiza el cumplimiento de la Ley y la transparencia en la información.



Participación de Joyce Carol Sadka, Profesora Investigadora en el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM)

De acuerdo con cifras de 2020 en materia judicial del ámbito local, los procesos laborales representaban tres veces más que la materia familiar; 1.6 veces más que los juicios civiles y 4.2 veces más que los juicios penales [...] de ahí la importancia de la conciliación, ya que llevar todos estos juicios a sede judicial, representaría un colapso institucional

Joyce Sadka,
Profesora Investigadora del Instituto
Tecnológico Autónomo de México

Respecto al Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL), expuso que es una herramienta tecnológica de control de gestión, desarrollada primeramente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previo a que el CFCLRL abriera sus puertas, que tiene como propósito apoyar la tramitación de solicitudes de conciliación a través de la automatización de procesos, que incluye también un módulo de orientación al cual pueden acceder las personas trabajadoras, donde se gestionan las citas de las audiencias de conciliación, las fechas de pago y demás trámites que contribuyen al desarrollo de la conciliación prejudicial obligatoria y otras audiencias que solicitan las partes.

El SINACOL se mantiene en procesos de mejora constante, conforme avanza la implementación de la Reforma Laboral, que son desarrollados conforme a las necesidades identificadas por el CFCLRL y las entidades federativas que han adoptado este sistema. Resaltó que, dentro de sus componentes, también se encuentra una mesa de apoyo para los usuarios, como un sistema de notificaciones electrónicas, el cual opera a nivel federal y local y busca también una intercomunicación entre autoridades judiciales como administrativas.

A manera de conclusión, dijo que la Ley Federal del Trabajo por sí misma no va a traer cambios significativos, por lo que se necesitan los esfuerzos de todos los actores relevantes, trabajadores, empleadores, autoridades, académicos y sociedad civil en general.

Por su parte, Sergio Molina Martínez resaltó que la Reforma Laboral constituye una herramienta de cambio que materializará a la justicia social, y que contribuirá también al cumplimiento de los compromisos de México ante sus socios comerciales. En



Sergio Molina Martínez, Magistrado Consejero, Consejo de la Judicatura Federal (CJF).

este sentido, su exitosa implementación generada a través de acciones desarrolladas en sintonía con los trabajadores, los empleadores y las universidades, entre otros actores, se constituirá como referente en materia jurisdiccional en el país.

Desde la óptica del Poder Judicial de la Federación, el ponente compartió que la conciliación debe ser entendida como una herramienta fundamental para cumplir los objetivos de la Reforma Laboral; como una puerta de acceso a la justicia laboral, aquella que se busca desde el punto de vista del derecho social con el apoyo de expertos y que, además de llevarse a cabo en sede administrativa, también se realiza en sede judicial.

Abundando en ese aspecto, resaltó que los juzgadores también deben aplicar el principio de la búsqueda de acuerdos a través de la conciliación como eje rector de los procedimientos laborales que conocen y resuelven, fomentando en todo momento que las partes encuentren de manera conjunta una solución, y no esperar hasta el dictado de las sentencias para concluir con sus asuntos.

En este sentido, animó a que los jueces laborales, tanto en materia individual como colectiva, propongan los medios para llegar a un acuerdo o convenir la resolución de los conflictos laborales en cualquier etapa del procedimiento, antes de la emisión de la sentencia, a efecto de lograr el fin último que persigue un juicio laboral, que consiste en que las partes reciban respuestas justas a sus demandas e intereses.

El Consejero Molina mencionó que las y los juzgadores especializados en conflictos colectivos han recibido capacitación sobre herramientas y técnicas para fomentar la conciliación en las etapas tempranas de la huelga, quienes en conjunto con las y los funcionarios de los Centros de Conciliación, buscan encontrar a través del diálogo entre las partes y proponiendo alternativas una solución conjunta para que, de esa manera, se vea materializado el derecho fundamental de acceso a la justicia.

Es así como las y los jueces se han convertido en catalizadores de las pretensiones de las partes, sin perder de vista que el derecho laboral como un derecho social busca la armonía de las sociedades, y por lo tanto, de las relaciones laborales.



A modo de conclusión, señaló que hay avances significativos por parte del Poder Judicial de la Federación, resaltando el caso de la contratación de personal, el cual se realizó de manera paritaria a través de concursos públicos y abiertos. Asimismo, compartió la reducción significativa de los tiempos de resolución, toda vez que los juicios laborales se están resolviendo en promedio en un periodo de seis meses, cifra contrastante con el modelo anterior.

El ponente llamó a redoblar esfuerzos en la implementación de la Reforma Laboral en las entidades federativas que integran la última etapa, así como monitorear el seguimiento del avance de las nuevas instituciones laborales y a continuar con la capacitación continua de los nuevos operadores laborales para contribuir a la generación de una nueva cultura más democrática y respetuosa de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras.

MESA DE DIÁLOGO 4

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL NUEVO MODELO LABORAL

Sesión moderada por Alma Clarissa Rico Díaz,
Directora de Proyecto en la Organización Partners of the Americas



Integrantes de la mesa

Rosario I. Ortiz Magallón,
*Coordinadora Colegiada de la Red de Mujeres
Sindicalistas*

Alma Ruby Villareal Reyes,
*Secretaria de Estudio y Cuenta de la Segunda
Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*

A través de la Reforma Laboral, se desarrolló una capacidad transformadora en materia de género en las relaciones laborales al establecer la obligación patronal de implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia laboral; al ampliar las facultades expresas de la autoridad judicial para evitar que a las víctimas de despido por discriminación por embarazo, orientación sexual o identidad de género se les cancele el goce de la seguridad social, así como al establecer la obligación para que los sindicatos integren sus directivas conforme al principio de representación proporcional de género.

En ese sentido, la mesa de diálogo tuvo como objetivo el exponer el contexto de la mujer trabajadora antes y después de la Reforma Laboral, con la finalidad de identificar los avances, brechas y retos para lograr una participación efectiva de las mujeres en la vida sindical, abordar la importancia del desarrollo de acciones eficaces para prevenir y atender el hostigamiento y acoso en los centros de trabajo, así como la importancia de juzgar con perspectiva de género.

A manera de introducción, Alma Clarissa Rico compartió que la Reforma Laboral integra adelantos históricos para las mujeres, recordando que la visión de género no estaba inscrita de manera específica en los tratados comerciales, como el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica, ni en el

T-MEC. Sin embargo, fue gracias a la acción de las mujeres sindicalistas y de las trabajadoras que se integró, entre otros aspectos, el tema de la representación proporcional en las directivas sindicales en las nuevas disposiciones relativas a los sindicatos.

Dando paso a las intervenciones de las integrantes de la mesa, Rosario Ortiz Magallón señaló que, desde su organización -al tener la visión del mundo laboral y sindical- han generado elementos tanto críticos, como de propuesta para el avance de los derechos de los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo.

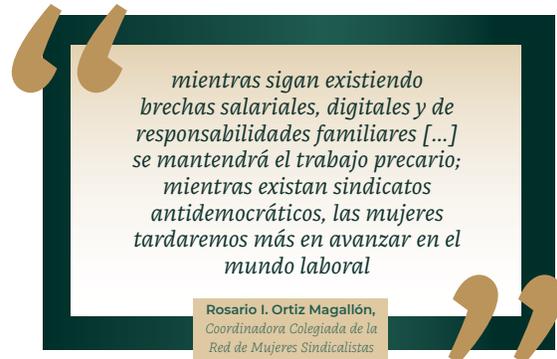
Reconoció que la Reforma Laboral trajo logros relevantes en materia de género y estableció que aún se tienen retos y asignaturas pendientes. A manera de ejemplo, contrastó el rápido ingreso de las mujeres en la vida pública y laboral, con el camino que ha tomado el reconocimiento y reivindicación de sus derechos en el mundo del trabajo, que calificó como mayormente masculinizado.

Ante la nueva realidad laboral y la práctica de la normativa actual, que incluye la conciliación y los juicios eminentemente orales, destacó la importancia de considerar la normativa internacional e incorporarla en la argumentación jurídica, a fin de construir un mundo de trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, sin discriminación ni violencia.

Celebró la suscripción del Memorándum de Entendimiento entre el Consejo de Coordinación para la Reforma Laboral y la OIT, el cual permitirá a los empleadores como y los sindicatos generar una coadyuvancia con la autoridad laboral en la formación y la capacitación de las y los operadores de la Reforma Laboral, pero, sobre todo, retomar el diálogo social para crear mejores relaciones de trabajo entre hombres y mujeres.

Además, señaló que las mujeres trabajadoras se enfrentan a una política sindical que las excluye, las ignora y deja fuera de la acción social, a pesar de que cuentan con los mismos derechos y obligaciones respecto a sus pares hombres.

Resaltó que una de las problemáticas más apremiantes en el mundo laboral es la atención y erradicación del acoso y hostigamiento sexual, prácticas que son resentidas en mayor medida por las mujeres. Para ello, llamó a implementar protocolos para prevenir la discriminación y la violencia laboral en los centros de trabajo, que sean producto de una negociación bilateral auténtica entre la parte empleadora y las y los trabajadores.



A manera de conclusión, señaló que, desde su perspectiva, las mujeres quieren un espacio sindical feminista e incluyente; compartir el ejercicio del liderazgo sindical; así como deconstruir la justicia laboral para que ésta considere el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, así como avanzar hacia la paridad en todas las instancias de representación sindical. Además, recalcó que es indispensable el acceso a una vida laboral libre de violencia y de discriminación.





Rosario I. Ortiz Magallón, Coordinadora Colegiada de la Red de Mujeres Sindicalistas

Por su parte, Alma Ruby Villareal reconoció la inclusión de la perspectiva de género como un componente de este espacio de diálogo. Al respecto, identificó a este tema como una herramienta para identificar la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en cualquier situación o problemática social.

Destacó que, para aplicar esta perspectiva al momento de resolver los juicios laborales, es indispensable tomar en consideración los preceptos establecidos tanto en los instrumentos internacionales como en los nacionales.

Refirió la importancia de aplicación de la normativa establecida en la Ley Federal del Trabajo, pero también, aquella contenida en los tratados internacionales suscritos por el Estado mexicano en la materia, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), así como aquellos convenios aplicables de la Organización Internacional del Trabajo.

También indicó que la perspectiva internacional ha sido un elemento indispensable para el avance en el tema de género en nuestro país, y a manera de ejemplo, destacó la sentencia relativa al Caso González y otras (Campo Algodonero) en contra de México, que fuera pronunciada el 16 de noviembre de 2009 por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En esta sentencia aparece por primera vez el concepto de reparación integral del daño, el cual no solamente tiene el carácter restitutivo, que implica el restablecimiento de la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo, así como una indemnización como compensación de los daños causados; sino que, teniendo en cuenta la situación de discriminación estructural en la que se enmarcaron los hechos ocurridos en ese caso, determinó que las reparaciones debieran tener una vocación transformadora de dicha situación, de tal forma que éstas constituyeran un efecto no solo restitutivo, sino también correctivo.

De igual forma, hizo referencia a la Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021, emitida por el mismo órgano, relacionada con los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos con perspectiva de género. Esta opinión plantea, desde su perspectiva, los alcances de la libertad sindical, del derecho de sindicación, de contratación colectiva y de huelga en relación con las mujeres, particularmente sobre las mujeres lideresas sindicales, abordando también el tema de la violencia laboral.

Refirió también el compromiso establecido por México en el Capítulo 23 "Laboral" del T-MEC, donde los Estados parte se obligan a promover la equidad de género en los centros de trabajo y prohibir la discriminación en el empleo, así como la aplicación de políticas para proteger a los trabajadores y trabajadoras contra la discriminación en el empleo por su género, incluyendo la discriminación salarial.

Sugirió que, al plantear un caso ante la justicia laboral, debiera considerarse la normativa internacional y relacionarla con los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recalcando sobre el artículo primero, la importancia del principio pro persona, pero además, el hecho de que todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias están obligadas a investigar, sancionar, pero sobre todo, a reparar las violaciones de derechos humanos.

Respecto del artículo 4º de la Carta Magna, refirió el principio de igualdad y no discriminación, el cual

aplica no solo para la exigibilidad de derechos, sino también de hecho.

A la normativa referida, sumó dos leyes generales que debieran también ser consideradas al plantear temas laborales relacionados con la discriminación, que son: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), las cuales debería utilizar el juzgador de manera complementaria para auxiliar las disposiciones establecidas en la Ley Federal de Trabajo.

las personas operadoras jurídicas están obligadas a aplicar la perspectiva de género en todas sus actuaciones. Sin embargo, ello no implica que, en automático se va a tener un resultado favorable [...] para la mujer trabajadora. Sino que, deben analizar si en los hechos que se plantean, existen asimetrías o desigualdades producto de esa relación de poder que se da en el espacio de trabajo

Alma Ruby Villareal Reyes,
Secretaría de Estudio y Cuenta de Segunda
Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Compartió como una buena práctica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la emisión en 2013 del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, que fuera derivado de la sentencia del Caso Algodonero, y que fue actualizado en 2020, pues ofrece los conceptos básicos y los estándares mínimos que deben conocer todas las personas juzgadoras para resolver con perspectiva de género de manera general en todas las materias.

Dicho instrumento se complementa con el Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en materia laboral emitido en noviembre de 2021, que plantea once capítulos, entre los que se encuentran el proceso laboral, la presentación y desahogo de pruebas, la reparación del daño, así como la discriminación en la contratación, promoción y despido, entre otros.

Finalmente, hizo un llamado a eliminar los prejuicios y estereotipos en la contratación y a no temer impulsar nuevas y mejores reformas a la Ley Federal del Trabajo para ampliar el reconocimiento de derechos y garantías a favor de las mujeres trabajadoras.



Alma Ruby Villareal Reyes, Secretaría de Estudio y Cuenta de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

SESIÓN DE CLAUSURA

Luisa María Alcalde Luján
Secretaria del Trabajo y Previsión Social

Claudia Sheinbaum Pardo,
Jefa de Gobierno de la Ciudad de México

Abel Neftalí Domínguez Azuz
Secretario General de la Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC)

Martín Esparza Flores,
Secretario General de la Nueva Central de Trabajadores (NCT)

Napoleón Gómez Urrutia,
Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMSSRM)

Isaías González Cuevas,
Secretario General de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)

Rodolfo F. González Guzmán,
Secretario General de la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM)

Francisco Hernández Juárez,
Secretario General del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y Presidente Colegiado de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

Graciela Larios Rivas,
Secretaria de Relaciones de la Confederación de Trabajadores de México (CTM)

En la sesión de clausura que reunió a los líderes y las lideresas sindicales de las centrales obreras más representativas de México, Luisa María Alcalde Luján hizo una recopilación de las discusiones de los distintos espacios de conversación, a manera de conclusión y balance de los trabajos del Foro.

Resaltó que con la presencia del Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Guy Ryder, se inició un diálogo tripartito donde se abordó la Reforma Laboral desde diversos ámbitos, con una visión compartida sobre los profundos cambios que está viviendo nuestro país en el mundo del trabajo.

Al referirse al conversatorio relativo a la libertad sindical y la negociación colectiva, señaló que, a través de los intercambios, se conocieron los retos que han enfrentado los diferentes sindicatos para realizar los procesos de elección y de legitimación.

De igual forma, compartió que la democratización no termina con la garantía del voto libre y secreto, sino que también implica generar condiciones para

que todas las personas trabajadoras conozcan lo que se está decidiendo, así como el derecho a participar y a ser votado; y también a que exista una autoridad imparcial que resuelva de manera oportuna las quejas presentadas ante posibles violaciones de derechos fundamentales en materia laboral.

Al referirse a la mesa sobre la Reforma Laboral en el contexto internacional, destacó el hecho de que México forme parte de un tratado internacional, como es caso del T-MEC, el cual no se limita exclusivamente a lo comercial, sino que pone énfasis en el respeto a los derechos laborales de las y los trabajadores a nivel regional.

En esa misma mesa se habló del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida que, si bien ha generado inquietudes entre el sector empleador por el temor a ser utilizado de manera inadecuada, la realidad es que sólo se han abierto cuatro casos, los cuales se han ido resolviendo de forma proactiva, dándose ya tres de ellos por terminados, sin que hayan traído consigo sanciones o la necesidad de instaurar paneles internacionales.

En el espacio relativo a la representación jurídica en el Nuevo Modelo Laboral, se conocieron los retos que han enfrentado los diferentes abogados y abogadas para adecuar sus prácticas, a fin de transitar hacia la oralidad y apostar por el diálogo en lugar del conflicto.

Señaló que los litigantes y defensores jurídicos tienen una enorme responsabilidad, pues de ellos dependerá en buena medida, que el nuevo sistema no replique los vicios y los abusos que colapsaron las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Compartió que, en la mesa sobre la conciliación como la clave para resolver los conflictos laborales, se escuchó a las autoridades que han tenido la responsabilidad de poner en marcha un sistema completamente nuevo en poco tiempo. Resaltó que tres de cada cuatro conflictos se están resolviendo a través del diálogo, lo que da cuenta de que, sentando a las partes de la mano de profesionales de la conciliación, es posible lograr equilibrios entre posturas aparentemente irreconciliables.

Finalmente, en la mesa sobre la perspectiva de género en la Reforma Laboral, se coincidió en que el sindicalismo del Siglo XXI “es con las mujeres”. Destacó la relevancia de contar con cláusulas de representatividad de género en las directivas sindicales, acción que, sin duda, en los próximos años va a significar una gran contribución para cerrar las brechas salariales y para construir espacios laborales seguros, libres de acoso y de violencia.

Como parte de su intervención, resaltó que todos estos aprendizajes, experiencias, críticas y sugerencias constituyen una ayuda, en lo que calificó como el momento quizá más significativo y desafiante de la Reforma Laboral, que consiste en la implementación de la tercera y última etapa que integra, entre otras diez entidades federativas, a la Ciudad de México.

En ese sentido, reconoció la presencia y participación en el Foro de Claudia Sheinbaum Pardo, Jefa de Gobierno de la Ciudad de México, quien encabeza una ciudad de libertades y de derechos, a quien calificó como una aliada en esta transformación.



Luisa María Alcalde Luján, Secretaria del Trabajo y Previsión Social y Claudia Sheinbaum Pardo, Jefa de Gobierno de la Ciudad de México;



Luisa María Alcalde Luján, Secretaria del Trabajo y Previsión Social en la ceremonia de clausura

Destacó que la capital del país, al congregar buena parte de las principales fuerzas productivas y ser la ciudad con mayor dinamismo económico y, por tanto, laboral, es también el lugar donde se atienden todos los asuntos colectivos en materia federal y se encuentran las matrices de las empresas y las sedes de los sindicatos nacionales más representativos. Finalizó citando al Presidente Andrés Manuel López Obrador, señalando que la Reforma Laboral es una lucha por la justicia, por la libertad y por la dignidad de las y los trabajadores, reconociendo que, desde las distintas trincheras, todas y todos han puesto su granito de arena, entendiendo que se tiene una responsabilidad histórica para que este cambio se materialice en mejores condiciones de vida para la gente y para nuestro país.

En sus intervenciones, los integrantes de la sesión de clausura coincidieron en la relevancia del Foro como un espacio que fomentó el diálogo y la reflexión conjunta sobre temas de preocupación en el marco de la implementación de la Reforma Laboral, pero también confirmaron la existencia de la voluntad política y el compromiso de cada una de las organizaciones que representan, para seguir impulsando el avance de los nuevos procedimientos, instituciones y cambios de paradigmas que trae consigo el Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

A continuación, se presentan los principales aspectos de los mensajes de los líderes y lideresas sindicales:

Isaías González Cuevas (CROC), resaltó que la Reforma Laboral representa una gran conquista que otorga el poder a las trabajadoras y los trabajadores a través de este nuevo sistema, en materia de libertad y democracia sindical, así como en los ámbitos de transparencia y rendición de cuentas y su participación en la negociación colectiva.

Resaltó el compromiso de su organización para impulsar la economía solidaria, en favor del desarrollo social, así como la cultura del cooperativismo para el logro del bienestar común.

Francisco Hernández Juárez (STRM - UNT) expresó su satisfacción por el impulso de la democratización del mundo del trabajo, la cual contribuirá para lograr mejores condiciones de vida para los mexicanos.

En su reflexión, destacó que este esfuerzo de transformación debería estar acompañado de la participación social en aras de ser aprovechado en todas sus dimensiones. Felicitó la construcción y desarrollo del Foro, al constituirse como un verdadero ejercicio de diálogo social.

Por su parte, Napoleón Gómez Urrutia (SNTMMSSRM), resaltó que el espíritu de la Reforma Laboral consiste en fortalecer la libertad y la democracia sindical para llegar a una auténtica negociación, en la cual se obtengan mejores condiciones laborales, y donde las y los trabajadores puedan participar en todos sus procesos sindicales a través del voto personal, libre, directo y secreto.

Señaló que, si bien se tienen aún muchos retos por delante, los esfuerzos para materializar el proyecto de la Cuarta Transformación en materia de libertad y sindical han dado resultados contundentes que nos permiten avanzar hacia el bienestar social y la prosperidad compartida que todos buscamos, revalorando a la clase trabajadora mexicana para volver a colocarla en el centro de la política, tarea que debe realizarse de manera conjunta entre el gobierno, las empresas, los sindicatos y todas las y los trabajadores.

Rodolfo G. González Guzmán (CROM) felicitó la organización del evento, señalando la importancia de generar este ejercicio de evaluación sobre los avances de la Reforma Laboral.

Asimismo, expresó que las centrales sindicales llevan a cabo los procesos de legitimación de cara al primero de mayo de 2023, fecha fijada como límite para su celebración, por lo que, al considerar el gran universo de contratos colectivos existentes, redoblan sus esfuerzos para alcanzar esta gran tarea.

Hizo un llamado a aprovechar la Reforma Laboral que se constituye como una oportunidad para el fortalecimiento del sindicalismo, así como a mantener un diálogo social permanente para generar los empleos que requiere el país.

Como parte de su intervención, Abel Domínguez Azuz (CTC) reconoció la importancia del tripartismo en el mundo del trabajo, así como la creación de las nuevas instituciones operadoras del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Compartió con los dirigentes sindicales una invitación para que, de la mano, y en unidad generen apoyos para la construcción de un mejor país, expresando también el compromiso de su organización para respaldar las acciones de gobierno en favor de México.

Martín Esparza Flores (NCT) expresó un reconocimiento a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

por hacer una convocatoria plural e incluyente para la participación en el Foro, al encontrarse representadas todas las centrales obreras del país.

De igual forma, confió que, con la unidad de los trabajadores y las buenas prácticas del Gobierno de la República, entre otros aspectos, se alcanzarán los objetivos que se han trazado en esta Reforma Laboral.

Graciela Larios Rivas (CTM) recordó que el proceso de actualización de las relaciones laborales en nuestro país inició partir de la posibilidad de integrarse al denominado Tratado Transpacífico, para lo cual era necesario dar un giro a la justicia laboral, aperturándose una discusión abierta entre los diferentes sectores, trabajadores, empleadores y la academia, con el objetivo de contar con un nuevo marco jurídico justo, transparente y ágil, que pusiera en el centro la participación de los trabajadores y garantizar sus derechos.

En el marco de su intervención, expresó que actual legislación laboral tiene para los trabajadores una alta expectativa, que consiste en alcanzar un trabajo decente con dignidad y con inclusión. Compartió también que, para su organización, la



Participación de líderes y lideresas sindicales en la clausura del Foro

justicia laboral va más allá de dirimir un conflicto en favor de quien tenga la razón, sino que se constituye en un elemento que contribuye al fortalecimiento del sindicalismo a través de lograr un mejor conocimiento de los contratos colectivos, transparentar el manejo de sus recursos y de sus procesos internos de elección, así como la garantía de organizarse con absoluta independencia.

El mensaje de clausura del Foro fue emitido por Claudia Sheinbaum Pardo, quien reflexionó sobre los cambios ocurridos en el país, a tres años y medio de la presidencia de Andrés Manuel López Obrador, entre los que destacó la transformación de la vida pública de México, recordando décadas anteriores, cuando existía una imposición del neoliberalismo que trajo consigo una enorme pérdida de los derechos laborales.

A manera de ejemplo, mencionó la caída del salario mínimo ocurrida durante años y la proliferación de la subcontratación, hechos que originaron la precarización del mundo del trabajo, así como la pérdida de derechos de millones de trabajadores.

Estos hechos provocaron también el cierre de empresas públicas y privadas, sin el otorgamiento de las respectivas indemnizaciones para los trabajadores, lo que significó el proceso de corrupción que llevó a la privatización de grandes empresas públicas y a la persecución política de muchos dirigentes sindicales.

Esta situación contrasta con los cambios ocurridos a partir de diciembre de 2018, que han traído una recuperación de los grandes derechos del pueblo de México y generado nuevos derechos que no existían.

Resaltó el otorgamiento de las pensiones para adultos mayores, así como de la beca universal que se otorga a los jóvenes de preparatorias públicas, que ha permitido a estos últimos dar continuidad a sus estudios. Tales acciones se traducen en la recuperación por parte del Estado de la inversión pública en sectores estratégicos, sin endeudamiento, lo que resulta destacable en medio de una pandemia y de la peor crisis económica que se haya vivido en muchos años y, al mismo tiempo, contribuyen al fortalecimiento de nuestra moneda y de la economía de nuestro país.

En el marco de los derechos laborales que han sido restituidos en favor de los trabajadores, se refirió al aumento del salario mínimo, cuya recuperación del 68 por ciento frenó su caída y su estancamiento. Asimismo, en materia de subcontratación, destacó



Claudia Sheinbaum Pardo, Jefa de Gobierno de la Ciudad de México da mensaje de clausura

que la reforma legislativa acabó con la externalización del trabajo, lo que se tradujo en la recuperación para millones de trabajadores de la seguridad social.

En materia de democracia sindical, resaltó la importancia del voto personal, libre, directo y secreto, que constituye el saldo de una deuda histórica en favor de las y los trabajadores, y al referirse al Nuevo Modelo de Justicia Laboral, reconoció que se trata de un cambio de raíz, del cual la Ciudad de México formara parte muy pronto.

Compartió que la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México tiene en trámite alrededor de 150 mil asuntos, donde ingresan 35 mil nuevos casos cada año, los cuales se detienen por la gran carga a la que ha sido sometida esta institución, lo que ha provocado que los trabajadores tarden de cinco a siete años en recibir justicia.

Sin embargo, con el cambio que trae consigo la Reforma Laboral, se impulsa la creación



Clausura del Foro Perspectivas de la Reforma Laboral - Transformando el mundo del Trabajo

de Tribunales Laborales y del Centro Local de Conciliación, los cuales, aseguró, se constituirán como ejemplo para todo el país.

En este sentido, manifestó el orgullo del gobierno que representa de formar parte de esta transformación en el modelo de justicia laboral, que favorecerá tanto a los trabajadores como a las empresas, ya que, para estas últimas, el alargamiento de los juicios también representaba una carga. Esta situación dejará de existir, para pasar a resoluciones de seis meses donde se ponga por encima de todo la conciliación y el diálogo.

Celebró que todas estas transformaciones se hayan dado a partir del diálogo, donde las grandes centrales de trabajadores han formado parte de esta historia; como son parte ahora de este Nuevo Modelo de Justicia Laboral y de la recuperación de la democracia sindical.

Concluyó su intervención compartiendo algunas de las transformaciones que ha desarrollado en la Ciudad de México, como es el otorgamiento de una beca universal para todos los niños y niñas que asisten a una escuela pública; la creación de

cinco nuevas preparatorias y de dos nuevas universidades; así como la inversión pública en movilidad, agua potable, e infraestructura, para beneficio de las personas que menos tienen.

Llamó a los presentes, a ser parte de esta nueva historia de transformación de la vida pública de México, así como del mundo laboral y de la democracia sindical.

FORO PERPECTIVAS DE LA REFORMA ABCO



De izquierda a derecha: Isaías González Cuevas, Secretario General de la CROC; Rodolfo G. González Cuzmán, Secretario General de la CROM; Luisa María Alcalde Luján, Secretaria del Trabajo y Previsión Social; Claudia Sheinbaum Pardo, Jefa de Gobierno de la Ciudad de México; José Luis Rodríguez Díaz de León, Secretario de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México; Francisco Hernández Juárez, Secretario General del STRM y Presidente Colegiado de la UNT; Abel Neftalí Domínguez Azub, Secretario General de la CTC; Graciela Laríos Rivas, Secretaria de Relaciones de la CTM; Napoleón Gómez Urrutia, Secretario General del SNTMSSRM; y Martín Esparza Flores, Secretario General de la NCT.

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



FORO PERSPECTIVAS DE LA **REFORMA** **LABORAL**

- Transformando el mundo del trabajo -



UNIDAD DE ENLACE PARA LA REFORMA
AL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

Agosto 2022