

**NUEVA RELACIÓN: EMPRESA, SINDICATO Y TRABAJADOR**

* *“Los sindicatos, están obligados a actualizarse y a capacitarse ante las nuevas disposiciones labores; solo subsistirán aquellos que se asesoren para armonizar su organización y documentación acorde a lo dispuesto por la reforma laboral” (BMA).*
* *“A pesar de representar aproximadamente el 40% de la población económicamente activa, las mujeres, solo dirigen el 5% de los sindicatos registrados ante la autoridad laboral actual” (INEGI).*

*Por: Alfredo Valencia Haro,* *experto en Derecho y Catedrático en la EBC*

El pasado 1º de mayo se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones legales de la Ley Federal del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

Con respecto a dicho decreto cabe preguntarse: ¿Cuál es la nueva forma de interacción entre empresas, empleados y sindicatos? así como ¿Cuál es el efecto de la reforma en relación con los derechos de las y los trabajadores?

En lo personal considero que, a pesar de que la reforma se centró en temas de negociación colectiva y administración de justicia, la respuesta a tales interrogantes es que; los derechos de las mujeres y hombres sujetos a relaciones laborales se ven fortalecidos en sus posibilidades de ejercicio por las nuevas normas laborales; sobre todo en relación con el ejercicio del derecho de afiliación y pertenencia a un sindicato, así como la participación efectiva al mismo.

**Las nuevas reglas del juego**

Actualmente una inmensa mayoría de trabajadores sindicalizados en México no conocen a los integrantes de las directivas de los sindicatos a que nominalmente pertenecen, reduciéndose su relación al pago de la cuota sindical vía su descuento en la nómina.

A esta situación se refiere la exposición de motivos de la reforma al indicar como uno de sus objetivos la eliminación de los llamados “contratos de protección”, es decir, Contratos Colectivos de Trabajo pactados entre el patrón y un sindicato, a espaldas de los trabajadores supuestamente representados por éste. En este sentido, la reforma estableció entre otras, las siguientes disposiciones:

**###**

**ARTÍCULO DE OPINIÓN**

1. La garantía para que los trabajadores puedan decidir no formar parte de un sindicato, federación o confederación.
2. El derecho del trabajador de solicitar al patrón que no se le descuente de su nómina la cuota sindical correspondiente (artículo 110, fracción VI).
3. La obligación del patrón de entregar y acreditar esa entrega, copia del Contrato Colectivo a todos y cada uno de los trabajadores (artículo 132, fracción XXX).
4. El derecho de que el procedimiento de elección de las directivas sindicales sea mediante voto “personal, libre, directo y secreto” de todos los trabajadores, mediante un procedimiento sujeto a vigilancia por parte de la autoridad (artículos 35, fracción II, 371 y 371 Bis).
5. La obligación de que las directivas sindicales respeten el principio de representación proporcional de género (artículos 358, fracción II y 371, fracción IX Bis), asunto de vital importancia si consideramos que de acuerdo al Instituto de Geografía y Estadística (INEGI) las mujeres solo dirigen el 5% de los sindicatos registrados ante la autoridad laboral actual, a pesar de representar aproximadamente el 40% de la población económicamente activa.
6. La obligación de los sindicatos de rendir cuenta completa y detallada a sus agremiados de la administración del patrimonio sindical, debiendo incluso publicarse la información correspondiente (artículo 373), y
7. La obligación de recabar la conformidad de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto de todos los trabajadores sindicados para negociar o renegociar un Contrato Colectivo de Trabajo (artículos 386 Bis, 390 Bis y 390 Ter).

De acuerdo a la Barra Mexicana de Abogados (BMA), ante estas disposiciones los sindicatos se ven incluso debilitados, razón por la que están obligados a actualizarse y a capacitarse ante las nuevas disposiciones labores y sólo subsistirán aquellos que se asesoren para armonizar su organización y documentación acorde a lo dispuesto por esta reforma laboral.

Sin duda, aunque falta por ver la aplicación real de la reforma y, por ende, los vicios que se puedan crear en el camino, considero que la reforma abona a crear entre empresas, sindicatos y trabajadores una relación más real y proactiva, lo que debe generar en la práctica la realización de trabajo sindical de base intenso, en beneficio de la verdadera protección y defensa de los derechos de las y los trabajadores.

###

**Acerca de la EBC**

**La Escuela Bancaria y Comercial (EBC) fundada en 1929, es pionera en educación a distancia y considerada la Escuela de Negocios de México, cuya visión aspira a que la excelencia educativa sea base de su trabajo buscando el progreso de la comunidad, siendo su misión formar profesionales emprendedores que se distingan en el ámbito de las organizaciones por su saber, por su hacer y por su ser.**

**Este 2019 a sus 90 años de historia, la EBC cuenta actualmente con 159,000 egresados y una matrícula de 15,000 estudiantes en la esfera de los negocios, en once campus, distribuidos en: Ciudad de México, Tlalnepantla, Toluca, Querétaro, Tuxtla Gutiérrez, León, San Luis Potosí, Pachuca, Guadalajara, Aguascalientes y Mérida.**

**La EBC cuenta con 8 licenciaturas; Derecho, Mercadotecnia, Comercio y Negocios Internacionales, Contaduría Pública, Finanzas y Banca, Administración, Administración en Negocios de la Comunicación y el Entretenimiento, así como Negocios de Turismo y Hospitalidad; así como programas académicos de educación continua, educación corporativa y posgrados.**

.

**Para mayor información consulta*:*** *www.ebc.mx*

**Contacto de prensa EBC**

**Carolina Nacif, Coordinadora de Relaciones con Medios de Comunicación**

**c.nacif@ebc.edu.mx**

**+55 36832400 ext.2057**