

Urge certeza jurídica

para la generación de empleo:

Maillard y asociados



Cuando hablamos de políticas públicas en la administración gubernamental, debemos tener certeza jurídica en la inversión para la generación de empleos, asevera el abogado laboral César Maillard.

El socio fundador del despacho que lleva su apellido, afirma que es funcional que el gobierno cobre impuestos y administre adecuadamente, pero quien debe invertir es el empresario nacional o extranjero.

“Y es necesario tener procesos de inversión y alicientes en el ámbito laboral, tales como: volver deducibles todas las prestaciones sociales de los trabajadores, así como utilizar el 3% de impuesto a la nómina para un seguro de desempleo”.

Espero que en el segundo semestre se observen reglas claras para que se promueva realmente la inversión y con ello se genere empleo digno y decente, agrega.

Bajo este panorama, la mesa directiva del despacho Maillard y asociados coincide en que la reforma laboral tiene muchos recovecos, donde el gremio empresarial e industrial deberá estar muy activo en sus áreas legales.

Aunque es bueno el programa Jóvenes Construyendo el Futuro para que los jó-

venes comiencen a tener experiencia en el ámbito laboral, la realidad es que no se visualiza como un esquema que genere empleos, éstos los generan los industriales, quienes invierten cuando hay certidumbre en un país y hay Estado de derecho.

El futuro laboral

“Veo mucha democracia sindical, pero también muchos conflictos sindicales muy agresivos, conflictos con violencia en materia de trabajo y necesitamos que la autoridad esté presente con mano dura para evitar que los trabajadores de las empresas se dañen con este tipo de cambios”, destaca Raúl Maillard, socio director del despacho Maillard y asociados.

Para el Presidente de la comisión del trabajo de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (Canacintra), vienen cambios importantes en materia sindical, donde se abre su participación en la toma de decisiones de las empresas, en materia salarial y condiciones laborales.

Habrán además modificaciones en las juntas de conciliación y arbitraje, así como a los contratos colectivos.

“El sistema laboral funciona como se venía haciendo, porque técnicamente las juntas de conciliación y arbitraje siguen operando de manera normal, aunque es-





tán limitadas, debido a que iban a desaparecer. Esto ha provocado que se limite la celeridad procesal, que es uno de los principios del derecho del trabajo para que se imparta la justicia pronta y expedita.

“Esperamos que el Gobierno Federal apoye el tema, dado que se requieren manos por la gran cantidad de demandas individuales que se tramitan ante las juntas y están congestionadas. Si bien nos va, estaremos viendo una auténtica creación de tribunales”.

“El sector está preparado, tenemos aquí jueces muy preparados, gente experta en materia laboral y contamos con un Poder Judicial fuerte, lo que se requiere es dinero para la creación de estos tribunales”, afirma Raúl Maillard.

El sindicalismo en México

La democracia sindical es una de las columnas de la reforma laboral. Voto personal, libre y secreto para elegir a dirigentes

sindicales, no retención de cuotas, transparencia financiera y revisión de contratos colectivos en un plazo no mayor a cuatro años, son algunas de las modificaciones incluidas en el dictamen.

A decir de los abogados del despacho Maillard, los triunfadores son los empleados, aunque señalan que, para rendir verdaderos frutos, este cambio debe ir acompañado por una verdadera cultura sindical.

César Maillard Cárdenas, socio Director de Litigio, detalla que con la Reforma Laboral hay ventajas y desventajas: una ventaja es la centralización; “ahora todos los sindicatos van a tener un registro federal y así van a impedir las duplicidades locales, pero por el lado negativo volvemos al antiguo sistema de centralización de todo, donde el poder se concentra en el Poder Ejecutivo”.

De ahí que para Ary Argumedo, socio y Director Jurídico del despacho Maillard, la reforma está destinada a terminar con los



líderes vitalicios que trabajan a espaldas de los trabajadores, que negocian con los empresarios, que comprometen al sector que representan y que ganan jugosas utilidades.

No obstante, esta decisión, detalla, “representa que los trabajadores sean capaces de adueñarse con madurez de las organizaciones”.

Y es que para los abogados del despacho Maillard, los empleados deben ser más protagónicos, exigir rendición de cuentas, no caer en la manipulación, presentar propuestas creativas y renovadoras, así como trabajar verdaderamente en favor de sus intereses.

De lo contrario, coinciden César Maillard Cárdenas y Ary Argumedo, podrá ser todo un problema para el empleado y el sector empresarial, dado que “aquel trabajador que diga ‘ahora no quiero que me detengas cuotas sindicales’, el patrón va a tener que dejar de retenerlas. Entonces el empleado podrá llegar a un acuerdo directamente con el sindicato”.

Además de que los trabajadores podrán elegir en qué sindicato quieren estar o separarse sin sufrir represalias, así como elegir a sus dirigentes, lo que conlleva una responsabilidad.

“Eso finalmente es democracia sindical, es la democratización de los sindicatos, es una forma en la cual los trabajadores implementan su libertad sindical y eligen a sus dirigentes sindicales, pero no solamen-



te es elegir a sus dirigentes sino saber de qué se trata o en qué los van a representar, lo que se busca es terminar con el famoso charrismo o con sindicatos blancos”.

Lo negativo del sindicalismo

La modificación al artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), abre la puerta a que se creen sindicatos no estipulados actualmente y rompe el candado que delimitaba ciertos tipos de agrupaciones.

“Lo peligroso es que ahora estos sindicatos independientes comiencen a darse cuenta de lo jugoso que es ser un representante sindical y perder de vista el objetivo del sindicato como tal”.

La reforma sólo toca al apartado A de la legislación laboral, es decir, lo que se refiere a trabajadores y sindicatos de empresas privadas, no a los sindicatos de trabajadores del Estado, como el de maestros y secretarías.

El TMEC establece en el Capítulo 23 Laboral, punto 23.5, numeral 2, lo siguiente:

Cada parte promoverá el cumplimiento de sus leyes laborales con medidas gubernamentales adecuadas, tales como:

Nombrar y capacitar inspectores; vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección *in situ* no anunciadas, y dar la debida consideración a las solicitudes para investigar una presunta violación a las leyes laborales de esa parte.

En consecuencia, la LFT fue reformada en el artículo 54, facultando a la inspección del trabajo, a fin de que auxilie a los centros de conciliación y tribunales correspondientes, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo.

Se trata de la Inspección Federal del Trabajo, auxiliar al CFCL y al Tribunal Federal en las diligencias que le sean solicitadas en materia de libertad de sindicación, elección de dirigentes y de representatividad en la contratación colectiva.