



## Nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo

# Buscan que supervisor laboral pueda imponer multas

● A través de una iniciativa que ya fue aprobada en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, se busca que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral pueda imponer las sanciones por las infracciones que se den contra la libertad sindical y la negociación colectiva

Maria del Pilar Martínez  
pilar.martinez@eleconomista.mx

A cinco años de la reforma laboral de 2019, viene un primer ajuste a 6 artículos de la Ley Federal del Trabajo. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) tendrá mayores atribuciones para poder sancionar y multar a patrones y sindicatos que mantengan conductas contrarias a la libertad sindical y la negociación colectiva auténtica.

En entrevista, Alfredo Domínguez Marrufo, director general del CFCRL, explica los alcances de la iniciativa presentada en la Cámara de Diputados por el presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Jesús Baldenebro. “Se trata fundamentalmente de ajustar, mejorar, yo diría, de hacer más eficaces las Normas de los derechos y las prohibiciones que establece la Ley Federal del Trabajo, sobre todo en lo que se refiere a la democracia y libertad sindical y a lo que se refiere a la negociación colectiva auténtica, por una parte, y la otra es que se agilicen los procedimientos de conciliación”.

La ley se está ajustando para “hacer más eficaces los derechos de los trabajadores y se va a sancionar de una manera mucho más firme”, indica.

La iniciativa de la nueva reforma ya fue aprobada en la Comisión de Trabajo y seguirá su ruta legislativa para “fortalecer el nuevo modelo laboral, dándole atribuciones al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para imponer las sanciones por las infracciones que se den en esta materia establecida, desde luego en la Ley Federal del Trabajo y que puede llegar a las 5,000 UMAS, es decir hasta 540,000 pesos”.

Durante el proceso de implementación de la reforma, en donde además se debió cumplir con un proceso de legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo y cuyo plazo terminó el pri-



FOTO: EL HUGO SALAZAR



Se trata fundamentalmente de ajustar y mejorar las Normas de los derechos y las prohibiciones que establece la Ley Federal del Trabajo, sobre todo en lo que se refiere a la democracia y libertad sindical y a lo que se refiere a la negociación colectiva auténtica, por una parte, y la otra es que se agilicen los procedimientos de conciliación”.

Alfredo Domínguez Marrufo,  
DIRECTOR GENERAL DEL CFCRL

mero de mayo de 2023, las autoridades laborales identificaron diversas conductas contrarias al cumplimiento del nuevo modelo laboral.

Por ejemplo en el artículo 358 de la LFT que garantiza a los miembros de sindicatos, federaciones y confederaciones el derecho a la libre afiliación y a participar activamente en estas organizaciones, fue insuficiente para prevenir abusos por parte de las propias organizaciones gremiales y los empleadores, además abordar los retos emergentes asociados con la democracia sindical y el cumplimiento de las disposiciones y compromisos asumidos por México en el capítulo 23 del T-MEC.

De esta manera, primero se pretende “tipificar que estas conductas específicas que ya tenemos identificadas, porque algunos empleadores no están todavía cumpliendo con el nuevo modelo laboral; si bien no despiden a los trabajadores, realizan una serie de actos que los afectan, precisamente, para disuadirlos, o a que dejen de formar parte de un sindicato o a que formen parte de uno que ellos sugieren, y es lo que se está tipificando”, detalla Domínguez Marrufo.

## Inhibir violaciones

Por otra parte, se establece que este tipo de actos que infringen la ley sean sancionados, “por ejemplo en el artículo 994 se establece, precisamente, que esta conducta se puede sancionar con un importe de 250 a 5,000 Unidades de Medida de Actualización, (540,000 pesos). Entonces, esto ya significa, desde nuestro punto de vista, una norma que disuade, que tiene este efecto disuasivo o inhibir a los empleadores para que cometan este tipo de actos, que garantiza, que tiene como fin que los trabajadores puedan afiliarse o no a un sindicato y que no sean reprimidos, o que no sean discriminados, o sancionados por ejercer su libertad sindical”.

Con más de 100,000 contratos colectivos que fueron cancelados en mayo de 2023, un nuevo modelo laboral y alrededor de 20 quejas laborales bajo el T-MEC; la autoridad considera que se deben desde ahora reducir el alto riesgo que puede significar que se sigan presentando este tipo de conductas contrarias a la libertad sindical.

“Lo que decimos es que no sea un alto riesgo, porque vemos que se siguen presentando, y digo, una prueba de ello son estos casos del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, en donde las organizaciones de trabajadores están reclamando que se está vulnerando su derecho a la libertad sindical”.