

con el ejercicio de la libertad sindical; promover la inspección, registro, comités de trabajadores, mediación, sanciones y otras medidas para el cumplimiento de las leyes laborales. “Todo ello derivado de la percepción de que aquí no se cumple con las leyes laborales, que es muy fácil evadirlas”, acotó.

De igual forma, hay que asegurar un ambiente libre de violencia, intimidación o amenazas contra los trabajadores; garantizar acceso a información pública, como Contratos Colectivos, estatutos sindicales, etcétera; prohibir la interferencia de los patrones en actividades sindicales, así como prohibir la discriminación o coacción en contra de ellos por algún movimiento sindical.

“Decíamos que cuando hay sindicatos suele haber mejores prestaciones, entonces lo que busca este compromiso es dejarlos ser, que trabajen. Existen sindicatos no nada más externos, sino internos, que son los Comités de Empleados, grupos de trabajadores que se organizan sin ninguna afiliación, sino porque quieren un mejor ambiente laboral y mejores prestaciones”, comentó.

Barrientos Garza recordó que desde la reforma del 2017 se promueve en las leyes laborales el sistema efectivo de elección de líderes sindicales y libertad sindical que se reitera en la reforma del 1 de mayo del año pasado; sin embargo, estamos en un periodo en que ya están las leyes y las reglas pero faltan las instituciones y “los jugadores seguimos siendo los mismos”. Es decir, la ley cambió y está vigente desde el 2 de mayo pero siguen existiendo Juntas de Conciliación y todavía no opera el Órgano Federal de Conciliación y Registro de contratos, lo que posiblemente dure de dos a cuatro años.

Piso más parejo

La Reforma Laboral va junto con los pactos o compromisos del T-MEC para crear un “piso más parejo”, dijo, y el

que en su momento Estados Unidos haya sugerido inspectores para venir a supervisar, es síntoma de que existe desconfianza de que la ley se cumpla en nuestro país.

En aras de la soberanía mexicana tal propuesta fue rechazada y en su lugar quedó la creación de paneles o grupos colegiados con miembros de ambas partes para corroborar los avances de la Reforma Laboral.

Y es que tenemos el precedente de que cuando se dio el decreto constitucional de febrero de 2017 que textualmente dice que en un año debe estar lista la reforma laboral, no pasó. “¿Cómo es posible que el decreto presidencial lo

diga y no se cumplió! Entonces, con ese precedente, no nada más Estados Unidos, cualquiera duda de la seriedad”, acotó.

Ahora, con el tratado internacional, si no se cumple, se puede penalizar, revocar acuerdos o cambiar, dijo. El abogado considera que para que cambie la percepción negativa respecto al cumplimiento de las leyes, la gente -patrones, sindicatos, autoridades, abogados laboristas, trabajadores- debe cambiar su cultura, dejar la tranza, la triquiñuela.

“Por ejemplo, el no pagar seguridad social o pagarla con el salario mínimo; llevar a un trabajador accidentado al

médico y no al IMSS para que no le cobre más a la empresa; o el trabajador que inventa que lo corrieron cuando no fue así o que dice que lo acosaron porque ahora existe la NOM 35... si ésta va a seguir siendo nuestra cultura, aunque haya un estadio perfecto, árbitros y jueces perfectos, no va a salir”, argumentó.

Se habla de la libertad sindical, agregó, pero se requiere que la gente realmente crea en los sindicatos, que no la obliguen a integrarse con presiones o multas, sino por convicción.

Para que funcione como está visualizado en la Reforma Laboral se necesita un sindicalismo sano y responsable, consciente de que la fuente de empleo es la que da para todos, afirmó.

Los salarios

Otra clara exigencia fueron los salarios, que, por bajos, siempre han sido el atractivo de México. “La frontera está llena de maquiladoras por la mano de obra barata, aquí en Sonora y en toda la franja, porque aun con impuestos y transportes sale más barato producir, maquilar los productos y luego mandarlos al extranjero”, externó. Es una realidad apegada a la ley, dijo, pero, buscando el suelo más parejo para las relaciones comerciales, se exigió un incremento salarial para los trabajadores mexicanos.

Al subir los salarios se refleja en las prestaciones y se multiplica el gasto. Las empresas de la frontera normalmente han tenido trato fiscal preferencial; entonces, la gente de la frontera traía mejor salario integrado al final, y se pagaba menos seguridad social.

Ahora estas prestaciones tienden a desaparecer –o incrementar-. No es legal que desaparezcan y su incremento reduce el margen de negocio, por ello algunas empresas han decidido invertir en otros países, porque de alguna manera la mano de obra barata en México ya no es la más barata, externó.

