

Hacia la necesaria evolución del modelo de asociación sindical y justicia del trabajo

Por: Juan Loredo, Socio/Director Consultivo de Legal Laboral Abogados



En el último cuatrimestre del presente 2018 han acontecido vertiginosos y vigorosos cambios en el ámbito legal laboral. Al cierre de esta edición, el Senado de la República ratificó el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, Estados Unidos, México y Canadá lograron actualizar su relación comercial, ahora denominada Acuerdo Estados Unidos, México y Canadá (USMCA), y es inminente la reforma laboral que quedó en suspenso en abril pasado.

Libertad de negociación colectiva

El convenio 98 de la OIT data del 1 de julio de 1949. No obstante, después de 70 años, en diciembre de 2015, fue firmado por el presidente de México y en 2018 ratificado por el Senado de la República. Su propósito se puede sintetizar en cuatro aspectos:

- a) Resguardar la libre negociación colectiva frente a acciones de discriminación en relación con su trabajo que pretendan menoscabar su libertad sindical.
- b) Impedir las injerencias sobre las organizaciones de trabajadores y patrones, conside-

rándose injerencias aquellas medidas que fomenten la constitución de organizaciones de trabajadores bajo el control de un empleador u organización de estos.

- c) Establecer entidades idóneas para tutelar este derecho.
- d) Promover un programa para impulsar la negociación colectiva.

Si bien, se podría pensar que la libertad de negociación colectiva se debe al Convenio 98, no es así, puesto que ya fue elevada a rango constitucional en 2017 a través de la reforma al artículo 123, fracción XXII Bis.

“Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios: a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La

ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades y procedimentales aplicables a los respectivos procesos”.

Estos principios imponen al Estado garantizar la libertad de negociación colectiva a través de la obligación de verificar la representatividad. Se trata de que las asociaciones obreras representen indudablemente a la mayoría de los colaboradores de la fuente de trabajo a fin de administrar el contrato colectivo; que sus dirigentes hayan sido elegidos por voluntad de la mayoría de agremiados y que el Estado asegure la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

El párrafo final del citado precepto constitucional dispone que el voto de los trabajadores será **personal, libre y secreto** para la solución de conflictos entre sindicatos, al demandar la celebración de un contrato colectivo de trabajo y para la elección de dirigentes.

Constitucionalmente se pretende terminar con los emplazamientos a huelga para firma de contrato colectivo con sindicatos que carecen de la representación de los trabajadores. En un futuro cercano, para emplazar a huelga será indispensable que el **sindicato** efectivamente cuente con la **representatividad** materializada a través de la mayoría del voto **personal, libre y secreto**.

En contraparte, el **actual modelo de sindicación** resulta anacrónico y pernicioso dado que tiene en permanente vulnerabilidad a los centros de trabajo carentes de contrato colectivo (por tanto, sin sindicato), que pueden ser emplazados a huelga por cualquier asociación que se ostente como representante de los trabajadores, sin que la ley actual obligue a acreditar tal carácter.

De encontrarse en esta frágil situación, ante una inminente huelga, el patrón tiene la posibilidad

ortodoxa y poco práctica, de emprender un largo y sinuoso camino para afrontar el emplazamiento y realizar el recuento que acreditará la decisión de los trabajadores de ser o no representados por ese sindicato. Esto puede tomar semanas o meses, mientras el centro de trabajo permanece cerrado. Para atajar el riesgo de la suspensión de labores el patrón se ve en la ineludible necesidad de elegir la opción rápida negociando con el sindicato, ya sea la celebración del contrato a cambio del pago de una cantidad anual por concepto de **cuotas sindicales**; o bien, que aquél se desista del emplazamiento no sin haber tenido que proporcionar algo a cambio. La mayoría de las ocasiones, el sindicato emplazante ofrece ser el destinatario permanente de las **cuotas** para seguir siendo invisible y que su contrato colectivo de trabajo sea de protección, para evitar que otra asociación proceda de la misma manera. Todo esto acontece sin que los trabajadores se enteren.

Esto ha ocasionado el fenómeno conocido por los economistas como un incentivo perverso, dando lugar, desde hace años, al “mal necesario” de la denominada **industria de los contratos de protección**, gasto periódico para el patrón a cambio de disminuir el riesgo a emplazamientos de otros sindicatos. En este círculo vicioso no hay beneficio para la rentabilidad, productividad y menos para los trabajadores.

Compromisos laborales con los socios comerciales

Este formato sindical de contención, por tratarse de una simulación, es rechazado por Estados Unidos y Canadá, de ahí que en su momento Barack Obama impulsara desde la negociación del Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TPP), que México, entre otros deberes laborales, se comprometiera a eliminar los contratos de protección; estipulaciones que se revitalizaron en el USMCA; dotado de obligaciones vinculantes y sanciones por incumplimiento.

Comparativo del crecimiento salarial 1997 a 2015, Rezago en México

País	Salario 1997 (US Dlls.)	Salario 2015 (US Dlls.)
EEUU	\$23.00	\$37.00
Irlanda	\$17.00	\$36.00
Corea del Sur	\$9.24	\$37.00
México	\$3.47	\$5.90

Los principios constitucionales de libertad sindical, así como los capítulos laborales de los acuerdos comerciales, extinguirán los contratos de protección y la simulación que implican, pues los trabajadores tendrán la posibilidad auténtica de determinar si quieren o no estar afiliados a un sindicato. Esto será protegido por el Estado, impidiéndose los emplazamientos a huelga carentes de representatividad, reduciendo la vulnerabilidad de los patrones.

Una constitución local progresista con libertad sindical incluida

En este tenor, es oportuno tomar en cuenta el contenido de la reciente Constitución de la Ciudad de México en vigor desde septiembre. En su artículo 10, inciso B, numeral 7 y 8 establece:

7. Las autoridades promoverán la negociación colectiva por rama de industria y cadena productiva para conciliar el reconocimiento al trabajo, modelos laborales sustentables, uso racional de los recursos humanos y desarrollo de los sectores productivos.
8. Las autoridades velarán por el respeto a la libertad y a la democracia sindical, incluyendo el derecho a elegir libremente a sus representantes sindicales y a participar en los procesos de firma y terminación de los contratos colectivos de trabajo mediante el voto personal, libre y secreto. La ley garan-

tizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán fijar modalidades y procedimientos aplicables a los respectivos procesos.

En el caso de la Ciudad de México, las autoridades laborales “promoverán la negociación colectiva por rama de industria y cadena productiva”, involucrándose activamente el gobierno local para fortalecer la negociación colectiva en el centro de trabajo, propiciándose la concertación dinámica al interior de las empresas entre empleadores y empleados. Por su parte, el numeral 8 establece que las autoridades velarán “por el respeto a la libertad y a la democracia sindical, incluyendo el derecho a elegir libremente a sus representantes sindicales y a participar en los procesos de firma y terminación de los contratos colectivos de trabajo” a través del ya señalado voto personal, directo y secreto.

Estos artículos resultan útiles para vislumbrar el potencial alcance que tendrá la legislación secundaria en materia de la reforma constitucional laboral. Se debe esperar que la libertad sindical sea incorporada en las constituciones estatales.

La ratificación del Convenio 98 y la libertad de asociación han ocasionado ruido mediático que distorsiona la realidad, impidiendo discernir acerca de sus bondades; tales como la oportunidad en el horizonte de la productividad, ambiente de trabajo y armonía laboral entre empresas y trabajadores.

Si bien, a partir de un pensamiento sesgado del concepto de libertad sindical, ha trascendido a los medios de comunicación la idea de que podría darse la multicontratación, es decir, que el patrón puede tener trabajadores de diferentes filiaciones sindicales, o no estar afiliados. Se pierde de vista que, solamente el sindicato que represente a la mayoría, será el administrador del contrato colectivo. Debe tenerse presente que, diversas instituciones públicas están profundamente desprestigiadas y que

las recientes elecciones dejaron patente un hondo malestar social y rechazo a las mismas. El sindicato está entre ellas y hay desconfianza por parte de los patrones, de los trabajadores y la sociedad en su conjunto. No obstante, diversas empresas altamente productivas ya tienen una intensa y efectiva agenda de relaciones laborales con sindicatos que representan a sus trabajadores.

Estamos ante un paradigma que no necesariamente habrá de desembocar en una sindicalización intensiva. Por el contrario, se atisba la posibilidad de que los miembros de cada empresa decidan libremente no afiliarse y evitar la intromisión de intereses gremiales que les sean ajenos para negociar directamente empleados y empleadores. La libertad de negociación en países europeos ha seguido esta tendencia. La afiliación sindical va a la baja y se sustituye por instancias internas como los comités de ética y ombúdsmanes laborales que ejercen un control surgido de principios y valores de la cultura organizacional, aplicando y propiciando medidas disciplinarias.

En México, se está en el umbral de un cambio sin precedentes. Ahora, más que nunca, las organizaciones requerirán el talento y habilidad de sus líderes y áreas de Recursos Humanos, de sus asesores legales y de relaciones laborales, para adecuarse a los nuevos tiempos y desafíos para el crecimiento y ascenso de México en el entorno económico mundial.

La inminente, profunda y necesaria reforma laboral

El estatus de la justicia laboral en el país, muestra indicios de precariedad extrema, pues mientras en la Ciudad de México hay decenas de tribunales para otras materias legales; las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje apenas llegan a veinte, con una carga de trabajo desbordante. *Grosso modo*, se atienden 4,750 juicios por junta y la situación en el ámbito federal y en los estados no es mejor; se estima que hay alrededor de un millón de juicios laborales.

Fue en la reforma constitucional al artículo 123 apartado A del 24 de febrero de 2017 que se estableció el fin de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (dependientes del Poder Ejecutivo) y su labor se atribuyó finalmente al Poder Judicial. Pasaron 100 años para corregir un defecto de diseño constitucional respecto de la justicia laboral, pues la juntas surgieron en la Constitución de 1917 y, contraviniendo la división de poderes se convirtieron en juez y parte. Su legalidad fue combatida vigorosamente por abogados patronales de la época, sin embargo, diversos criterios jurisprudenciales las fueron dotando de legitimidad, atribuyéndoles de facto facultades reservadas a los tribunales del Poder Judicial.

En tal reforma, a la usanza del modelo español, se concibieron nuevas entidades encargadas exclusivamente de propiciar la conciliación y que ésta se debía agotar previo a que prosperara la demanda ante el juzgado de lo laboral. Es interesante advertir que, con la implementación de la reforma, se propiciará la resolución pronta y expedita de conflictos laborales. Esto, si bien está ordenado constitucionalmente, sólo será posible una vez que se modifiquen las leyes reglamentarias. En nuestro artículo de “Perspectivas del año 2018” ya los señalábamos.¹

Si bien el mandato constitucional estableció que debería haberse reformado en el término de un año, éste quedó rebasado, continuando pendiente a la fecha. Ahora el USMCA obliga a México a ejecutar efectivamente su legislación laboral, a fin de no perturbar las relaciones comerciales. En octubre, el líder del Senado externó que la reforma laboral pendiente tendrá que estar lista antes de iniciar el 2019, es decir, que es altamente probable que cuando se estén leyendo estas líneas ya haya acontecido.

¹Ley Federal de Entidades Paraestatales, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Reglamento de la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Ley de Amparo y Código Penal. Junto con del equivalente de estos mismos ordenamientos a nivel local. Además, crear la ley y reglamento para el Organismo Descentralizado a nivel federal señalado en la reforma.