

*¿Vivirá la
contratación
colectiva después
de la legitimación
de los contratos
colectivos de
trabajo?*

 Mtro. Luis M. Díaz Mirón Álvarez*
Abogado y Maestro en Derecho.

* Profesor y Ex Rector de la Escuela Libre de Derecho.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De los 139,000 contratos colectivos registrados ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral sólo, al día 5 de mayo de este año, se han legitimado un poco más de 16,000.

Existía, antes de la reforma del 1 de mayo del 2019 a la Ley Federal del Trabajo, una política permitida por la Ley de firmar contratos colectivos de “cobertura” o “protección”, ya que con base en la Ley Federal del Trabajo anterior a esa reforma, los sindicatos y los patrones podían celebrar, sin el apoyo y representatividad de los trabajadores un contrato colectivo.

Los transitorios de dicha reforma le dieron a los sindicatos y patrones que tenían firmados contratos colectivos 4 años, es decir hasta el 1º de mayo del 2023 para que llevaran a cabo su procedimiento democrático de legitimación del contrato colectivo y si no lo hacían, por Ley, dichos contratos se terminarían. Los números hablan por sí mismos. La simulación imperaba y ahora habrá una contratación colectiva real. Sin embargo, el mundo sindical no está conforme y hoy la extorsión “legal” puede volver a imperar. Sin embargo, la buena práctica, los principios, la ética y la abogacía profesional lo pueden impedir.

I. ANTECEDENTES

De conformidad con la Reforma Constitucional al artículo 123 Apartado A del 24 de febrero del 2017, por absoluta y total aclamación, el Congreso de la Unión y los Congresos de

los Estados, sin objeción alguna vieron cómo pasaba y se autorizaba la Reforma Constitucional en materia colectiva que rompía en sus bases el corporativismo que había gobernado en materia laboral en México desde la Constitución del 17.

En efecto, la iniciativa del Presidente Enrique Peña Nieto fue absolutamente avalada y constitucionalmente autorizada por el Congreso. En un futuro, para la firma de un contrato colectivo se iba a requerir la consulta a los trabajadores a través del voto personal, libre y secreto y todo un procedimiento de libertad sindical para darle no a un ente corporativo sindical, sino a los trabajadores la base y el potencial de una vida sindicalizada o no y de determinadas condiciones colectivas, en su caso. Marcó un derrotero que traería como resultado un golpe mortal a los colectivos corporativos sindicales, hasta en ese entonces autorizados y que eran o habían sido parte del sistema político nacional por los últimos 70 años, así como al surgimiento de diversas agrupaciones independientes, sin principios ni valores que demeritaron el ejercicio hermoso y democrático de un derecho laboral, colectivo, serio y profesional.

Junto con el nuevo despertar sindical con base en una democracia, al nacimiento de un organismo monopólico y rector a nivel nacional de las relaciones laborales colectivas (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral), también las viejas Juntas de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales autónomos, administrativos, tanto locales como federales en materia laboral, la multicitada Reforma Constitucional, le notificaba y daba vista a México de que también la justicia laboral cambiaría para dar nacimiento a Tribunales formales y materiales pertenecientes al Poder Judicial, tanto Federal como Local. Esa reforma, ha sido catalogada como la más importante en los últimos 100 años.

La vorágine numérica y el descontrol que existía en todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, incluyendo la Federal,

nos daba una base indeterminada de casi medio millón de contratos colectivos de trabajo a lo largo y ancho de la República. Conforme pasó el tiempo y las estadísticas, los controles, así como los informes y la transparencia imperó, resultó que había duplicidad, contratos inactivos y que el número más o menos real era de 139,000 contratos colectivos de trabajo vigentes.

II. LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Académica y técnicamente, un contrato colectivo es un convenio que se celebra entre un sindicato o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo era un documento y una herramienta, en las relaciones laborales activas, de la mayor importancia.

Históricamente representaba un orden jurídico en donde los trabajadores auténticamente representados por un sindicato negociaban condiciones de trabajo superiores a las previstas en la Ley Laboral; mejores jornadas, superiores días de descanso, vacaciones, bonos de productividad, de permanencia, cláusulas relativas a productividad, capacitación y adiestramiento y una cantidad de disposiciones administrativas que regulaban el trabajo y las condiciones, incluyendo por supuesto salarios “decentes” y beneficios recíprocos.

Su administración era todo un arte; ya sea en una empresa pequeña, mediana o grande. La vida sindical, los trabajadores y sus condiciones auténticas, y la representación sindical libre y sin cortapisas era una garantía de que se apreciaba y valoraba el centro de trabajo; que se quería la prosperidad de las partes, y se respetaban las modificaciones a las presta-

ciones en un ambiente de seriedad, de no simulación y de profesionalismo.

Los conflictos colectivos, y en última instancia las huelgas, eran materialmente las excepciones. La política laboral interna en las compañías era de un respeto total.

No obstante, al amparo de la misma Ley, se permitió una contratación colectiva pasiva que evitaba la extorsión y el chantaje de pseudo líderes y organizaciones sin escrúpulos que, lamentablemente con el aval en ciertas ocasiones de autoridades, ensuciaban la práctica de unas relaciones laborales limpias y puras. Sin embargo, con la multiplicación y el no control del nacimiento de empresas de servicios, y el uso de ciertos canales legales que permitían el abuso, la subcontratación en exceso y sin control, provocaron un crecimiento desmedido de una contratación colectiva falsa, carente de principios y de valores y que trastocaba el corazón mismo de la esencia de un sindicalismo profesional, es decir, de todos aquellos grupos pseudo sindicales que, por supuesto, no beneficiaban a sus agremiados ni luchaban por ellos, al contrario, pusieron en riesgo la sobrevivencia de los sindicatos y su legitimación porque, lo menos que hacen es estudiar, defender y mejorar a la clase trabajadora.

III. LA LEGITIMACIÓN

Derivado de esa gran y apabullante Reforma Constitucional a la que me refería en el punto I, la Ley Laboral tuvo, en consecuencia, reformas sustantivas y adjetivas de gran calado el 1º de mayo del 2019.

En estas modificaciones reglamentarias, y en congruencia con la constitucional, las normas de la contratación colectiva y la estructura sindical, fueron cambiadas radicalmente y la base fue el respeto a las reglas democráticas, es decir, al pleno

ejercicio a favor de los trabajadores del voto personal, libre, directo y secreto, de igualdad de género y de que los registros sindicales y todas sus directivas deberían de observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez y respeto irrestricto a la libertad sindical.

Asimismo, a los sindicatos se les impuso, en congruencia con estos principios, obligaciones de transparencia, de independencia, de integración en las directivas sindicales la representación proporcional en razón de género, sistemas de verificación para elecciones de las directivas, prohibiciones expresas en cuanto a no ejercer violencia, discriminación o prácticas de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, del patrón o en contra de terceros; no a la simulación sustantiva y electoral, no a la extorsión o a obtener dádivas del patrón, salvo aquellas condiciones o beneficios previstos en el contrato colectivo y naturalmente, en materia de la contratación colectiva, la normatividad nueva le señaló a los sindicatos el hecho de que para la celebración de un contrato colectivo de trabajo es indispensable que dicho gremio obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la constancia de representatividad, misma que será expedida cuando por lo menos el sindicato acredite tener un respaldo del 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo y en cuyo caso el sindicato debe de acompañar firmas autógrafas de los trabajadores, curps, listados certeros de las nóminas y todo ello para satisfacer el requisito de la transparencia, autenticidad y representatividad natural.

Es decir, a diferencia de la Ley anterior en materia de un procedimiento para la firma de un contrato colectivo en el que había un acuerdo corporativo, cupular y no se requería demostrar la legitimación del aval de los trabajadores, ahora las reglas sustancialmente cambiaron y se premia la democra-

cia, la transparencia, la no simulación, la efectividad y la auténtica representación. Hoy los trabajadores son los que deciden si quieren o no pertenecer a un gremio, y si ese gremio o sindicato les permite o autoriza la firma de un contrato colectivo de trabajo auténtico.

Ahora las condiciones cambian y tanto los trabajadores como la empresa tienen la presunción a su favor de que no habrá más extorsión.

IV. RETOS

- a) Un sistema auténtico, sólido, profesional y ético de relaciones laborales.
- b) Un sindicato será necesario siempre y cuando los trabajadores lo decidan y no bajo la circunstancia o presión de que un ente corporativo tuviera el peso o la presión de un conflicto inminente que, en muchos casos, implicaba una positiva fuente de extorsión.
- c) El verdadero líder, materialmente hablando, y formalmente perteneciente a un sindicato, será necesario siempre y cuando los trabajadores lo voten, lo decreten y lo avalen en términos mayoritarios a través de un sistema de elecciones sobre la base de transparencia y voto personal, libre y secreto.
- d) La representación real, en una empresa pequeña, mediana o grande, tanto de los trabajadores como del patrón, será la dinámica y la razón de ser de un verdadero proceso objetivo, serio, ético y sistemático para una positiva vida activa de relaciones laborales. El recurso humano deberá ser valorado, capacitado, entrenado y compensado sobre una base real y no simulada.

El sistema de competencias y de liderazgos premiará las verdaderas y abiertas condiciones y no las simulaciones.

- e) La abogacía que se dedique a esta materia tendrá que revisar sus estrategias y formas de actuar para, al amparo de una ética y preparación que premie la eficiencia, la calidad y la mejora de los servicios, ganarse un papel en el mercado de la consultoría, asesoría y litigio, insisto, con profesionalismo, con principios, con mediciones y resultados.
- f) La medición del nuevo sistema, haciendo un corte al 5 de mayo, es obviamente limitada. Sin embargo, los objetivos y las promesas que nos presenta el nuevo esquema jurídico laboral nacional es francamente bello, retador y sólido, que va a permitir, sin duda, que instituciones como la nuestra, es decir la Escuela Libre de Derecho, en sus programas de Licenciatura, Maestría y Doctorado, día a día actualicemos y diseñemos nuestros contenidos para estar a la vanguardia del conocimiento y construir la sustancia de la mejor práctica en el país.

En estos primeros cinco años del nuevo esquema laboral mexicano, los nombres de los colegas hijos de la Libre, para bien, han estado presentes en el diseño de la nueva legislación, pero más en el desarrollo de una práctica, que tanto desde la Academia, desde las autoridades laborales y el ejercicio constante y permanente de la profesión nos ha permitido coadyuvar para la construcción de un sistema nacional de relaciones laborales mucho más serio, profesional, decente y capaz. El futuro es promisorio. Ese es el reto queridos colegas.