

ESTUDIO	JUSTICIA LABORAL MEXICANA ¿UNA REFORMA VIABLE?
<p>Enrique Larios Doctor en Derecho con mención honorífica por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Catedrático de Derecho del Trabajo (UNAM).</p>	
<p>1. Preámbulo. 2. Estructura jurídico-laboral mexicana. 2.1. Artículo 5° constitucional. 2.2. Artículo 123 de la Constitución. 2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970. 3. Protagonistas de la política laboral. 4. Organización Internacional del Trabajo. 4.1. El Estado mexicano en la Organización Internacional del Trabajo. 4.2. La 104 Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo. 5. Programa de justicia cotidiana. 5.1. Cabildeo de la reforma constitucional. 6. La 105 Conferencia Internacional del Trabajo. 7. Proyecto de decreto de reforma constitucional en materia de justicia laboral. 8. Colofón.</p>	

Resumen: El presente ensayo propone un análisis del contenido y alcances sustantivos de la iniciativa de reforma constitucional, impulsada por el presidente mexicano, en materia de justicia laboral; para entender su procesamiento, fue necesario exponer la estructura y funcionamiento del sistema jurídico laboral de México, comenzando por su parámetro constitucional y fundamentos de los derechos mínimos de los trabajadores, para dar paso a la norma reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo; así mismo se describe la extraña participación de México desde 1931 en la Organización Internacional del Trabajo, principalmente, en las últimas dos Conferencias de ese organismo, cuyo debate inició con la denuncia de los “contratos colectivos de trabajo para la protección patronal”. Su resultado en el país consiste en dejar intacto el sistema de corrupción que destruye la libertad sindical de los trabajadores, para que a través de una simulación centralizadora, se instrumente una reforma que destruye de un solo golpe, la experiencia de un siglo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para trasladar los conflictos que ventila a los poderes judiciales –federal y locales–, ignorando que el Poder Judicial Federal es la última instancia, hasta el momento, que pone fin a las controversias en materia de trabajo. Por último, se enfatiza sobre la viabilidad de dichas modificaciones, en virtud de los acontecimientos económicos que vertiginosamente se producen en México y que no fueron tomados en cuenta para su instrumentación.

Abstract: The present article proposes an analysis of the content and essential scopes of the constitutional reform initiative, promoted by the Mexican president, regarding labor justice; for understanding of the reform process, it was necessary to expose the structure and functioning of the juridical labor system of Mexico, beginning for his constitutional standards and basis of the minimal

rights of the workers, to give step for the law regulating that is the Federal Law of the Work; also it is described the strange participation of Mexico since 1931 in the International Labour Organization, mainly, the last two Conferences of this organism, which debate started with the complaint of the “Collectives Contracts of Labour for the Employer Protection”. His effects in the country consist in to preserve intact the system of corruption that destroys the freedom of association of workers, in order that through a simulation with a view to centralization, it is orchestrated a reform that destroys in one stroke, one century of experience of the Conciliation and Arbitration Boards to move the conflicts that they ventilate to the federal and local judiciary, ignoring Federal Judiciary is last instance, until now, finish controversies in labor matter. By last, it is emphasized about viability of such changes, in virtue of economic events that quickly are produced in Mexico and which were not taken into account for apply.

Palabras clave: Artículo 123 constitucional, Ley Federal del Trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Contratos Colectivos de Trabajo para la Protección Patronal, Reforma constitucional, Sindicalismo independiente, Sindicalismo corporativo.

Key words: Constitutional article 123, Federal Law of the Work, Conciliation and Arbitration Boards, Collectives Contracts of Labour for the Employer Protection, Constitutional Reform, Independent unionism, Corporate unionism.

1. PREÁMBULO

En México, después de una revolución violenta de más de siete años, el Derecho del Trabajo tomó carta de naturalización en la Constitución de 1917 a través del diseño de su famoso artículo 123, que según algunos tratadistas como el venezolano Humberto Villasmil, fue modelo, dos años después, para la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919.

Del mandato constitucional supradicho, proliferó un buen número de leyes laborales locales, es decir, exclusivas de los estados de la Federación y en 1931 fueron concentradas en la modalidad de código único¹, conteniendo los derechos sustantivos de carácter individual y colectivo, así como los aspectos procesales y administrativos de la materia.

En 1970, antes de finalizar un gobierno despótico, señalado por la represión brutal a las protestas estudiantiles de 1966 y 1968, fue promulgada una nueva

1 Las disciplinas jurídicas dedicadas a los temas civiles y penales, se encuentran inmersas en un gran número de leyes, empezando por una división entre los derechos sustantivos para lo cual tienen una legislación y otra dedicada a los procesales, sistema que hace sumamente difícil el ejercicio profesional y la impartición de justicia; esto ha motivado que muchos de sus tratadistas suspiren por el sistema de código único. Al respecto, se ha experimentado una reforma que llevó 10 años para alcanzar vigencia en todo el territorio del país al Código Nacional de Procedimientos Penales, pero subsisten en la multiplicidad de leyes los temas sustantivos.

Ley Federal del Trabajo (LFT), proyectada bajo la influencia del célebre Mario de la Cueva, quien se hizo acompañar de insignes juristas con formación teórica y práctica en los ámbitos laborales como Salomón Gonzalez Blanco, Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio; en ella hubo para los trabajadores importantes beneficios que no fueron obstáculo para el crecimiento económico y es justo afirmar que presentó avances sociales en derechos individuales, colectivos y procesales, esto es, se observa la lógica del principio de progresividad para el mejoramiento de los asalariados, que constituyen un grupo vulnerable de la nación, entonces, prevaleció la función tutelar de la norma sobre la voluntad del sujeto, en este sentido, los derechos de los operarios se cimentaron con el carácter de irrenunciables, se deslindaron los conceptos de trabajador, patrón, empresa, intermediario y trabajador de confianza entre otros, luego, el Derecho Mexicano del Trabajo alcanzó su autonomía del Derecho Común, abandonó la formalidad de los papeles optando por el principio de primacía de la realidad, se apoyó en los hechos fundantes de la relación laboral para reducir las trampas del contrato individual de trabajo, estableció la prohibición de fijar jornadas de trabajo por arriba de las ocho horas y el pago extraordinario del tiempo laborado en exceso o en jornada especial, se activó la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el goce del aguinaldo, prima vacacional y en su caso dominical, protección de la salud y la vida de todos los empleados, con énfasis en las trabajadoras embarazadas y de aquellos menores que se vieran obligados a prestar su fuerza laboral, etcétera.

Para 1980 la reforma laboral se produjo bajo el modelo de canje, esto es, que los sindicatos en su papel de representantes de los trabajadores aceptaron, desde diversas posiciones políticas, modificar la LFT, para reglamentar excesivamente la institución de la huelga², permitiendo que se pudieran desechar los emplazamientos en tres supuestos: a) de no cumplir requisitos formales; b) que sea presentado el emplazamiento a huelga con pliego petitorio por un sindicato no titular del contrato colectivo de trabajo; y c) cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, preexistiendo uno que esté vigente. La sistemática de la norma está dirigida a proteger a los patrones, pues en las tres hipótesis podrían contestar cualquier emplazamiento defendiéndose, sin embargo, la carga de verificación previa se dejó a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) y de paso se colocó a dichos funcionarios al servicio de la clase patronal. Lo expuesto, fue acordado a cambio de algunas precisiones en los juicios individuales que favorecían a los trabajadores; el trueque fue la vieja receta del veneno social, consistente en renunciar a los derechos colectivos mediante la adquisición de beneficios individualizados.

2 En la actualidad, los gobiernos federal y locales, presumen en sus informes el logro de cero huelgas, no porque hayan resuelto la problemática social que acompaña a cada emplazamiento, sino porque el sistema jurídico o las desecha o las concluye forzosamente antes de permitir su estallamiento.

Después de más de 20 años y de varios intentos de reforma laboral, en 2012 el Gobierno Federal y los patrones lograron imponerla con el propósito de reemplazar los derechos sustantivos de los trabajadores y algunos del orden procesal, a través de utilizar por primera ocasión la figura de iniciativa preferente contenida en el artículo 71 de la norma suprema, que privilegia al presidente de la República para que al iniciar cada periodo ordinario de sesiones del Congreso de la Unión, envíe hasta dos iniciativas de ley que obligatoriamente deben desahogar los legisladores en el transcurso de dos meses, es decir, el primer mes se debe discutir y aprobar en la cámara de origen y en el transcurso de otro en la cámara revisora.

Mediante esta reforma laboral se legalizó aquello que los patrones ya practicaban violentando la LFT con la complicidad o el consentimiento atónito de las autoridades laborales, consecuentemente, se matizaron con algunos aspectos incontrovertibles como el tema de trabajo digno, la no discriminación, así como el hostigamiento y el acoso sexuales, pero reconoció la figura del régimen de subcontratación (alquiler de trabajadores por un patrón fantasmal a un patrón caprichoso que no está dispuesto a cumplir las normas laborales), la capacitación inicial y el trabajo a prueba, dejando la calificación del trabajador al juicio absoluto del patrón, el reclutamiento de trabajadores para llevarlos al extranjero y repatriarlos forzosamente, reglamentó el trabajo por temporada y el salario por hora, flexibilizó la rescisión de los empleados con más causales y otorgó al patrón la posibilidad de despedirlos personalmente u optar por encargarle esta faena a la JCA, se limitó la cuantificación de la indemnización de salarios caídos a 12 meses sin importar el tiempo que dure el juicio y otros derechos también sufrieron decrementos, concluyendo que los trabajadores fueron los tristes perdedores frente al empoderamiento patronal y el retiro escandaloso del gobierno de sus funciones tutelares.

Por lo anterior, hablar de reforma laboral puede conducirnos a direcciones de interpretación asimétricas, en gran parte del siglo pasado fue guiada por la teoría de la justicia social, cuya pretensión básica consiste en equilibrar los intereses de los trabajadores con los de la clase patronal, es decir, intentar la construcción de un plano de igualdad a partir de la norma jurídica frente a la desigualdad económica que campea en la vida real, significa que todo ser humano por el simple hecho de pertenecer a nuestra especie, por lo menos, pueda disfrutar de un mínimo de bienestar y de esta forma garantizar la paz social. Ahora, desde la escalada de la doctrina del neoliberalismo, en México a partir de 1982, reforma laboral significa un retroceso social, la legalización de las conductas patronales para la utilización desprotegida de la mano de obra y su desechamiento, sin importar las grandes brechas que se dibujan entre los que poseen riquezas insultantes, los que viven de servirles y aquellos que, en uno de los excesos legales del sistema, se quedan sin nada para vivir y son desechados de las empresas como si se tratara de cosas.

2. ESTRUCTURA JURÍDICO-LABORAL MEXICANA

Los ámbitos del Derecho del Trabajo regularmente se ven o se plantean como asuntos domésticos y sólo algunos temas de naturaleza colectiva, por excepción, alcanzan un interés regional o internacional, por lo tanto, en México la estructura jurídico-laboral, tiene a partir de 1917, dos fundamentos constitucionales, uno es el artículo 5° y el otro es el 123.

2.1. ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL

Este numeral presenta una visión universal de la libertad de trabajo, corresponde a la interpretación del liberalismo clásico, en el sentido hipotético de que todos somos iguales y libres, es decir, tiene un alcance interpretativo para todo tipo de trabajadores como para cualquier persona que se desempeñe en calidad de patrón³.

Empieza por afirmar que a nadie se le puede impedir dedicarse a: a) una “profesión”, esto es ejercer un campo de las ciencias de forma autónoma o con las características de patrón, o bien, de trabajador, si se encuentra subordinado a un empleador; b) ocuparse de una “industria”, se refiere fundamentalmente a la parte patronal, sin negar la posibilidad de aquellos obreros sometidos a la dirección de un patrón aplicados en una rama industrial; c) establecer un “comercio”, igualmente se entiende que puede tener el carácter de independiente o de patrón, o bien, de trabajador si se infiere la característica de subalterno; d) aplicarse a un “trabajo”, en este caso señala exclusivamente a aquellas personas físicas que prestan sus servicios de manera personal y subordinada a un patrón, persona física o moral.

Pero a ambos les impone una limitante, que esa actividad sea lícita, en otras palabras, que no esté prohibida por una ley. Luego, establece las excepciones, en el sentido de que una de estas actividades podría vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad y añade, que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

En síntesis las hipótesis de la profesión, la industria, el comercio, alcanzan a empleados y patrones, mientras que la figura de trabajador, indica a la persona física que presta su fuerza de trabajo a otra persona física o moral a cambio de un salario.

El concepto de libertad de trabajo alcanza su dimensión más trascendente, cuando postula que “nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”, o sea, desarrolla la prohibición de

3 Este precepto tiene su antecedente en la Constitución mexicana de 1857.

trabajo forzoso, sólo que genera una excepción, consistente en el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, es decir, que debe estar tipificado uno o varios comportamientos específicos y que una vez que el sujeto ajusta su conducta a la prohibición o incumple lo ordenado por la ley, será un juzgador el que le imponga la sanción, misma que, ajustándose a los requisitos del artículo 123, específicamente en cuanto a sus fracciones I y II que establecen la jornada máxima de trabajo de ocho horas, tomando en cuenta las condiciones del empleo nocturno, las labores insalubres o peligrosas y el pago de salario, que por lo menos debe corresponder al mínimo general o al mínimo profesional dependiendo del oficio⁴.

Para concluir la exposición de este dispositivo constitucional, son relevantes los límites que establece al contrato de trabajo, en el sentido de que, únicamente obligará al operario a prestar el servicio por el tiempo máximo de un año, que no será válido establecer, en ningún caso, la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos o civiles y que el incumplimiento de dicho contrato sólo obligará a la correspondiente responsabilidad en el campo del Derecho Civil pero sin que pueda hacerse coacción sobre su persona.

2.2. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Como ya se expuso, el tema obrero se apoderó de los constituyentes de 1917, por lo que se introdujeron en el debate diversas ideas, entre las que destacan: a) el Estado tiene el derecho de intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna; b) borrar las odiosas desigualdades sociales; c) considerar al trabajador en su exacta dimensión humana y no como una cosa; d) apartar los juicios laborales de la justicia civil para lo cual era preciso fundar las JCA; e) reconocer el derecho de huelga como un arma de los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida; f) declarar extinguidas las deudas en razón del empleo desempeñado y que por ningún motivo fuesen heredadas a los hijos u otros familiares del trabajador⁵.

El asunto del trabajo ocasionó los más intensos, acalorados e importantes debates de ese Congreso Constituyente, produciendo las siete instituciones laborales siguientes:

Primera, “jornada de trabajo”, al establecer el límite de las ocho horas y modalidades al empleo nocturno; el descanso semanal y las vacaciones, ambos conceptos pagados; licencia por maternidad y tiempos para lactar a los hijos de las madres trabajadoras, sin perder derechos y con goce de salario íntegro; protección de los trabajadores menores de edad...

4 Por lo que hace a los servicios públicos contemplados en el artículo 5º, no se abordan en este estudio, en virtud de que el artículo 123 los trata en su apartado B, que constituye un régimen de excepción.

5 CARPIZO, J., La Constitución de 1917. Universidad Nacional Autónoma de México. 4ta. Edición. México, 1980. p. 100.

Segunda, “salario”, estableciendo que la cantidad menor que pudiera devengar un trabajador fuera en salario mínimo establecido y que éste alcanzara para satisfacer sus necesidades y las de su familia; la fórmula de que el salario se puede incrementar hasta donde alcance la capacidad económica del patrón, pero éste tiene prohibido pagar por abajo del mínimo, en virtud de que se trata de una cantidad de subsistencia; aplicación del principio de a trabajo igual-salario igual; garantía de disposición del salario en moneda del curso legal por parte de los obreros; pago de tiempo extraordinario y en jornadas especiales; participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas...

Tercera, “salud en el trabajo”, esto es, las obligaciones preventivas de los empresarios, destinadas a conservar la salud y la vida de los trabajadores en los centros laborales; responsabilidad de los patronos, semejante a la teoría del riesgo creado, respecto de las enfermedades y accidentes de trabajo sufridos por los operarios con motivo o en ejercicio del empleo; de fracasar la prevención, sobreviene el pago de indemnizaciones por padecimientos originados en el ambiente de trabajo, así mismo la Medicina del Trabajo se hace presente para que los empleados afectados logren su recuperación mediante servicios farmacéuticos, hospitalarios, quirúrgicos, prótesis y rehabilitación...

Cuarta, “estabilidad en el empleo”, postulado que afirma el derecho de todo trabajador para permanecer en el empleo, siempre que no de motivo suficiente para su despido; presentada la hipótesis de rescisión o de terminación de la relación laboral, a instancia del operario, corresponderá ventilar esos conflictos a una JCA integrada de manera tripartita; nulidad de cláusulas pactadas entre el obrero y el patrón, en las que se contenga renuncia de derechos; potestad del operario para elegir entre las pretensiones de reinstalación en el empleo o demandar el pago indemnizatorio...

Quinta, “libertad sindical”, con su reconocimiento en la norma suprema se dimensionó para los trabajadores el derecho de asociación, que hasta ese momento, se había permitido ejercerlo exclusivamente a los patronos...

Sexta, “contratación colectiva”, consecuencia de la interacción entre el sindicato y el patrón, el objetivo de cualquier organización obrera, tiene su quid en lograr mejores condiciones a las contenidas en la constitución o en la ley reglamentaria y eso se logra a través de este instrumento jurídico-laboral... y

Séptima, “derecho de huelga”, como medio para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y/o de los servicios, y de la discusión razonada entre ambos, está la expectativa de armonizar los derechos de los trabajadores con los del capital⁶.

6 TRUEBA URBINA, A., La Primera Constitución Político-Social del Mundo. Porrúa. México, 1971. pp. 203-219.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En su origen el artículo 123 constitucional, era una unidad que se componía de 30 fracciones y al iniciar los años 60s sufrió una profunda transformación para incluir a los trabajadores que prestaban sus servicios a los poderes de la Unión, deslindando dos apartados, uno para los trabajadores en general y el otro, con las características de un régimen de excepción, destinado a la burocracia federal⁷. Consecuentemente, cada uno tiene leyes reglamentarias de sus aspectos laborales. La LFT de 1931 y posteriormente la de 1970 pasó a ser la correspondiente del apartado A del artículo 123 constitucional; las leyes federales de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) y la de Trabajadores de la Banca Gubernamental de 1983 se encuadran en el apartado B.

La LFT erige una reglamentación completa de las relaciones laborales en sus espacios de derechos individuales, colectivos y procesales, a mayor abundamiento, desarrolla las siete instituciones supradichas.

De su articulado, se desprende la función tutelar que deben llevar a cabo, fundamentalmente los funcionarios y personal jurídico encargados de procurar y administrar la justicia laboral. La propia norma fue perfeccionada con el ánimo de imponerse a la voluntad del trabajador, pues el legislador de esa época con sensibilidad inusitada, entendió que cualquier ser humano, que tiene como único patrimonio su energía laboral, por hambre, necesidades o presiones, con facilidad puede pactar condiciones inferiores incluso a las legales, sometándose en tal situación de desigualdad a la voluntad discrecional y superioridad económica del empleador, por ello se establecieron derechos individuales irrenunciables, que en situaciones de hecho o mediante el contrato estampado en el papel, anulen jurídicamente: a) la sujeción de algún menor de edad a una fuente de trabajo; b) cualquier pacto sobre jornadas superiores a las establecidas en la Constitución y en la misma ley; c) las jornadas inhumanas; d) cualquier obligación de trabajar en tiempo extraordinario tratándose de empleados menores de 15 años; d) la resignación del empleado a recibir un salario inferior al mínimo; e) el establecimiento de plazos mayores de una semana para el pago de los salarios a los obreros específicamente; f) el pago de los salarios en lugares distintos al centro de trabajo; g) la exigencia directa o indirecta al trabajador o su familia para obtener artículos de consumo en tiendas o establecimientos determinados por el patrón; h) las multas a los trabajadores; i) la aceptación de percibir un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de empleo o igual jornada, debido a consideraciones de edad, sexo o nacionalidad; j) el trabajo nocturno industrial o trabajo después de las diez de la noche para menores de 15 años; k) la renuncia

⁷ La burocracia de cada uno de los Estados de la República, alcanzó el reconocimiento de la calidad de trabajadores hasta 1982, a través de dos reformas constitucionales en los artículos 115 y 116. Posteriormente se formularon leyes de trabajo burocrático en todos los Estados y se establecieron tribunales locales de conciliación y arbitraje.

a cobrar los salarios devengados, indemnizaciones y/o prestaciones, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé; y l) de manera general, cualquier sacrificio por parte del trabajador a sus derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

En el ámbito de los derechos colectivos del trabajo, sus preceptos reconocieron la libertad de coalición de una forma extraordinariamente sencilla, así mismo, reglamentó la institución universal del sindicato, dejando claro que su ejercicio constituye una libertad amplia de los trabajadores para formar asociaciones y de ser el caso, agruparlas en federaciones y/o confederaciones, compuestas estas últimas por federaciones y sindicatos, pero el legislador ignoró a las organizaciones sindicales de naturaleza internacional, en sus modalidades regional, continental o mundial y con el silencio, afortunadamente, no entró en el terreno pantanoso de las prohibiciones inoperantes.

En el mismo ámbito, al establecer la figura jurídica del contrato colectivo de trabajo⁸ acompañada de la obligación patronal de celebrarlo con el sindicato cuando éste lo solicite, tácitamente adoptó el medio de fraguarlo, que consiste en la negociación colectiva, pues a través de ella, se concreta cada una de sus cláusulas y representa la oportunidad para generar nuevos y mejores derechos destinados a los trabajadores.

También contiene otras formas jurídicas, que interesan específicamente a la parte patronal, como la del reglamento interior de trabajo que proyecta, en el fondo, un régimen disciplinario dentro de la fuente laboral, y por otra parte, se encuentran los estándares jurídicos para la modificación de las relaciones colectivas de trabajo, la suspensión y la terminación de éstas.

Y como pieza fundamental para los intereses de los trabajadores y que tiene un lugar significativo y operante, está la afirmación del derecho de huelga, cuya titularidad pertenece a los propios trabajadores, a efecto de que sea conducida mediante el cumplimiento de los sindicatos de requisitos de fondo, forma y mayoría.

En síntesis, la LFT en su parte colectiva y original, partió del concepto de la trilogía indisociable⁹, cuyo basamento es el derecho de sindicalización de manera autónoma frente al patrón y al gobierno, pero con democracia hacia el interior de la asociación; de él surge su objeto político, jurídico, económico y social de alcanzar mediante el ejercicio de la negociación colectiva, una normatividad justa para la prestación de los servicios que garantice la salud y la vida de todos

8 También existe la figura del contrato ley, cuya hipótesis se actualiza cuando uno o varios sindicatos agrupan entre sus militantes, por lo menos, al 67 por ciento de los trabajadores de una rama industrial, sin embargo, su régimen es farragoso debido a la excesiva intervención gubernamental, pues se deja subjetivamente en el criterio de un funcionario –federal o local– la calificación de que esta forma de contratación sea “benéfica y oportuna” y en caso de proceder el contrato ley, pasaría por otros filtros hasta que sea autorizada su entrada en vigor mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico estatal, según la materia.

9 DE LA CUEVA, M., *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa, México, 1991. pp. 214 a 217.

los operarios y mejorar las condiciones económicas de éstos y sus familias, teniendo como fuerza motriz, la presencia y/o utilización del derecho de huelga. Faltando o haciendo mengua en alguna de estas tres instituciones, los derechos colectivos naufragán.

En tratándose de los aspectos procesales, la LFT dedica una parte importante al tratamiento del juicio ordinario llevado ante JCA¹⁰; hasta el año 2012 concentraba en una sola audiencia tres etapas: la de conciliación y en el supuesto de fracasar ésta, pasar al arbitraje del conflicto a través de la fijación de la demanda del trabajador y su contestación por la patronal mediante defensas y excepciones, entrando de inmediato al ofrecimiento y admisión de pruebas. Ahora, se celebran dos audiencias: una de conciliación, demanda y excepciones y otra exclusiva para el ofrecimiento de pruebas, luego se diligencia cada uno de los medios probatorios y una vez que se concluye su desahogo, se dicta el laudo que pone fin al juicio.

Es interesante la figura de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, consistente en observaciones obligatorias que debe formular la JCA, en el sentido de señalarle a la parte obrera los defectos que presenta su demanda o completar prestaciones, a efecto de que sea ésta quien corrija el escrito inicial, o bien, para evitar que se decrete la caducidad por omitir alguna promoción indispensable para el desarrollo del juicio.

Cabe señalar que su articulado, activa los principios procesales, que son criterios orientadores para el juzgador y las partes en la conducción de los conflictos laborales, entre ellos encontramos: a) el de publicidad, b) gratuidad, c) inmediatez, d) predominancia de la oralidad, e) impulso a instancia de parte, f) sencillez y concentración.

Importante es la práctica del principio de informalidad, resguardado en el numeral 687, esto es, que en las promociones, comparecencias o alegatos no se exige un formato predeterminado pero la lógica jurídica requiere que sea por escrito dirigido a la JCA, referente a un conflicto de materia laboral precisando los puntos petitorios y con firma autógrafa o huella digital del promovente.

Con lo expresado, podemos concluir que la LFT cuenta con muchas virtudes, sin embargo, diversas políticas impuestas por los gobiernos –federal y locales–, tienen precarizada a la justicia laboral desde los años 80s, empezando por los pobres presupuestos asignados a las JCA, así como despidos frecuentes y jubi-

10 Existen otros procesos como el especial, por el cual se pretende, en algunas hipótesis contenidas en el artículo 892 de la LFT, que el juicio sea brevísimo, sin embargo, en la práctica sus beneficios son magros, además con la reforma de 2012 se inventaron los juicios individuales de seguridad social, en los que se rompe el principio de informalidad para exigir a los trabajadores o derechohabientes una serie de requisitos previos difíciles de reunir, con lo que se beneficia a los institutos que administran los seguros sociales. No se omite señalar que existen otros en materia colectiva como los conflictos colectivos de naturaleza económica, utilizados por los patronos, no obstante, ellos mismos prefieren pactar con el sindicato que esperar alguna resolución de la JCA.

laciones del personal jurídico, cuyas plazas no se cubren por nuevos servidores públicos, saturando de expedientes en trámite a aquellos que permanecen en las funciones, de igual manera, la designación de funcionarios del más alto nivel pero ignorantes de la disciplina, propicia verdaderas pifias en el desempeño de cargos ejecutivos o jurisdiccionales y esta falta de talento y destreza aunada a la impunidad, refleja el rostro de la corrupción oficializada. La reforma laboral de 2012 que modifica, suprime y adiciona el articulado de la LFT en más de 400 numerales, deformó en diversa medida sus instituciones y la jurisprudencia de los más altos tribunales, sin razonamientos convincentes la han consumado, pero justo es señalar que no pudo destruir su espíritu.

3. POLÍTICA LABORAL MEXICANA

México es un país con dos raíces muy profundas: la indígena que se remonta al tiempo del imperio Azteca, en la que el *tlatoani* era el supremo gobernante, es decir, detentaba la autoridad política, económica, legislativa, era el juzgador máximo, además de encarnar las supremacías espiritual, militar y social; su voluntarismo estaba por encima de los pueblos y era el factor de la centralización de todos los poderes en la Gran Tenochtitlán –hoy la Ciudad de México–. La otra es la española, heredada de una conquista castrense que a base de pólvora y espadas concretó la ocupación física, misma que contó con la complicidad religiosa amparada en el signo de la cruz, que desplegó una invasión más sutil y profunda, la psicológica, disponiendo para ello del poder absoluto de reyes extremadamente soberbios, católicos obstinados y crueles, con una ausencia total del concepto de la democracia y que concentraban todas las líneas de poder, no obstante hallarse cerca de los grandes avances científicos y sociales del continente europeo.

Estas dos venas están presentes y amalgamadas en la actualidad surtiendo sus efectos en el presidencialismo mexicano, mediante una marcada influencia en nuestra carta constitucional, afirmación que se corrobora con la simple lectura del texto correspondiente al artículo 89, que contiene las facultades del jefe del Poder Ejecutivo Federal pero se pueden encontrar en diversos numerales, muchos más atributos, distinciones y privilegios para el personaje que detente dicho cargo.

El artículo de antelación, le reserva la libertad de nombramiento y remoción de los titulares de las secretarías de Estado, que constituyen órganos investidos de facultades y competencias para el ejercicio del poder en áreas específicas y a través de una ley orgánica, determina cuales son las de mayor envergadura, debido a su encuadramiento en el espacio centralizado de la Administración Pública Federal.

Del ejercicio público de esas autoridades, interesa enfocar la que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), siendo el numeral 40 el que

faculta al titular en funciones, entre otras: a) vigilar el cumplimiento de las disposiciones del artículo 123 constitucional y de la LFT; b) procurar el equilibrio entre los factores de la producción y de los servicios; c) impulsar la productividad; d) coordinar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; e) llevar el registro de asociaciones sindicales –obreras y patronales–; f) cuando lo soliciten asesorar y/o patrocinar gratuitamente la defensa de sindicatos y trabajadores, para lo cual cuenta con una procuraduría; g) reportar las estadísticas del desempleo; h) participar en congresos y reuniones sobre temas del trabajo en el país o en el ámbito internacional...¹¹.

Se puede aseverar, que la autoridad máxima en materia laboral, conforme al sistema jurídico mexicano le corresponde al presidente de la República, a través del secretario del Trabajo que tenga a bien nombrar, convirtiendo a estos dos personajes en el eje de los asuntos laborales a nivel nacional y un esquema semejante se vislumbra en cada una de las entidades que conforman el país, o sea, el gobernador y el funcionario que designe para estos asuntos, son autoridades supremas del trabajo en 32 circunscripciones.

Por otra parte, se encuentran cargos de relevancia, como el de presidente titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funcionario designado por el jefe del Ejecutivo Federal, conforme el artículo 612 de la LFT y en la práctica se dice, que el nombramiento se produce a propuesta del secretario del Trabajo; situación semejante se presenta en los estados, pues con fundamento en el numeral 623 de la LFT, cada gobernador nombra libremente a su presidente de JCA local. Ahora bien, debido a la discrecionalidad política en estas designaciones, es fácilmente entendible la crítica, en el sentido de que las JCA carecen de autonomía e independencia, presupuestos indispensables en todos los tribunales, pero además dichas instituciones han sido delimitadas como organismos públicos desconcentrados, es decir, carecen de personalidad jurídica y patrimonio propio, lo que les coloca en situación de subordinación de las secretarías de Estado –federal o locales–.

Cabe enfatizar que la única JCA que se diferencia de las demás es la correspondiente a la Ciudad de México, no únicamente por ser la de mayor importancia en el país, sino al haber sido reconocida como órgano autónomo e independiente con personalidad jurídica plena, durante la administración del jefe de Gobierno Andrés Manuel López Obrador, disposición, ahora contenida en el artículo 2 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal –hoy Ciudad de México–, en el artículo 2, fracción XLII de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal –hoy Ciudad de México–, así como en el Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito federal para el Ejercicio Fiscal 2016 –hoy Ciudad de México–, artículo 2, fracción XXVIII y 10; no obstante, el nombramiento de su titular, atendiendo al numeral 623 de la LFT,

11 Nótese que cuenta con facultades y competencias ejecutivas y jurisdiccionales.

sigue siendo potestad del presidente de la República, sólo que, políticamente se entiende que para la cohabitación de poderes de partidos diferentes dentro de una misma circunscripción, y sin existir regla escrita, el jefe de Gobierno hace su propuesta al jefe del Ejecutivo Federal y éste la obsequia.

Ya se dijo que las JCA son tribunales de trabajo con una organización tripartita¹², donde el presidente titular cuenta con funcionarios denominados presidentes de juntas especiales; en el ámbito federal existen 66 distribuidas en el territorio nacional y de ellas 21 están radicadas en la capital, además, la JCA local cuenta con 20 juntas especiales que atienden los conflictos laborales de los factores de la producción y de los servicios de la Ciudad de México, no se puede dejar de mencionar que cada Estado tiene un sistema similar de JCA. Las actuaciones de todos estos órganos de justicia laboral se asemejan a las que realizan los juzgados, pero con la característica de ser uniinstanciales, es decir, que sus resoluciones no pueden ser revocadas dentro del mismo tribunal.

La compleja estructura descrita, permite entender que el presidente de la República y el secretario del Trabajo, asociados con los gobernadores de los estados y los funcionarios laborales equivalentes, son los protagonistas de la política laboral del país, no obstante, cabe señalar que por disposición de varias leyes administrativa los presidentes titulares de las JCA –federal y locales– actúan subordinados a dichos mandos administrativos y frecuentemente se desempeñan como actores políticos, motivando que la justicia laboral se contamine de los intereses de gobierno, consecuentemente, el secretario del Trabajo y sus equivalentes en los gobiernos estatales, actúan en calidad de mando superior de los multicitados presidentes titulares de las JCA, violentando con ello el artículo 49 de la norma suprema, la cual establece la división de poderes y fácilmente se deduce que desempeñan por una parte funciones ejecutivas, es decir, de autoridad administrativa, mientras que por otra, ventilan juicios individuales y procesos colectivos laborales, siendo éstos del ámbito jurisdiccional, reuniendo funciones de dos poderes en un solo funcionario.

Se ha señalado que las actuaciones jurisdiccionales de las JCA, una vez resueltas no admiten recurso alguno para su modificación o confirmación, para lo cual el Poder Judicial Federal y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pueden tener intervención, cuando alguna de las partes en litigio considera que ha sufrido agravios con lo acordado por la JCA, entonces, el remedio jurídico consiste en acudir en la vía del juicio de amparo. Para desahogar esta vía frecuentemente utilizada, se tiene instalados 17 Juzgados de Distrito en materia de Trabajo, 30 Tribunales Colegiados de Circuito especializados en la misma disciplina, ocho

12 En cada JCA, una vez que el gobernante designa al presidente titular, los sindicatos mayoritarios y las cámaras de industria, comercio y otros servicios, eligen a sus representantes de trabajadores y de patrones, para que integren el tribunal, pero en la práctica, éstos carecen de funciones y mando y sólo acuden a firmar los laudos que redactan los presidentes de juntas especiales o para auxiliar en la conciliación de los conflictos colectivos y de huelga.

Plenos de Circuito de Tribunales Colegiados en materia de Trabajo, cuyas resoluciones pueden ser revisadas por la Segunda Sala Administrativa-Laboral y/o el Pleno, ambos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), desafortunadamente entre los ministros no hay especialistas en derecho laboral. Se puede concluir que también son protagonistas de la política laboral, un importante número de funcionarios que ejercen facultades estrictamente jurisdiccionales.

4. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Un modelo singular de “constitución convencional” fue la que dio origen a la OIT casi al concluir la segunda década del siglo XX, a través de ella, se ha pretendido instituir un orden laboral mundial, dedicado a garantizar el ejercicio de los derechos humanos, libertades y dignidad de aquellos que trabajan de manera personal y subordinada para un patrón; sus normas, principios e instituciones, que cobran vigencia mediante de la ratificación de convenios internacionales con sus recomendaciones respectivas, buscan sistematizar los cambios económicos, sociales y políticos que afectan globalmente a los seres humanos. Así lo determinaron las naciones fundantes y lo han confirmado las adherentes, toda vez que, sus representaciones tripartitas se comprometieron dentro de las pautas del Derecho Internacional, a cumplir dicho instrumental jurídico-laboral-global, mismo que cuenta con fuerza vinculante para los Estados-miembros.

En virtud de lo anterior, la OIT apremia a los Estados-miembros a mejorar sus leyes internas que reglamentan: a) horas de trabajo y duración máxima de la jornada semanal de trabajo; b) la contratación formal de la mano de obra; c) luchar contra el desempleo; d) garantizar un salario vital adecuado; e) proteger a los trabajadores contra las enfermedades profesionales o aquellos padecimientos sin nexo laboral y, enfáticamente, contra los accidentes de trabajo; f) defender a los niños, a los adolescentes y a las mujeres que trabajan; g) establecer pensiones de vejez y de invalidez; h) resguardar los intereses de los trabajadores ocupados en un país extranjero; i) reconocer el principio de salario igual por un trabajo de igual valor; j) esencialmente patrocina el principio de libertad sindical...

No está de más recordar que en 1944 durante la segunda guerra mundial, Filadelfia fue sede de la Conferencia General de la OIT, y que en ella, se reafirmaron los principios fundamentales que deben inspirar las políticas públicas de los Estados-miembros y que son: a) el trabajo no es una mercancía; b) las libertades de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante; c) la pobreza en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante el esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual, los representantes de los trabajadores, de los empleadores y los del gobierno, decidan de forma democrática la promoción del bien común.

4.1. EL ESTADO MEXICANO EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Desde 1931 México forma parte de la OIT¹³ y a partir de ese año, el gobierno así como las representaciones de trabajadores y patrones aceptaron formalmente las obligaciones contenidas en la carta fundacional y de las seis reformas de que ha sido objeto.

A partir de su adhesión a la OIT el Estado mexicano pasó inadvertido a cualquier observación de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR); entonces, cabe la preguntar: ¿hubo en el país conflictos laborales violatorios del Convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación? La respuesta es afirmativa, no obstante, haberse ratificado el convenio referido en 1950¹⁴, los espacios de la política laboral internacional correspondientes a nuestro país han sido rígidamente controlados por el Gobierno Federal, debido, entre otras cosas, al otorgamiento de canonjías políticas y económicas a los dirigentes de las agrupaciones de sindicatos y federaciones más grandes de la República, o sea, la Central de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), quienes gozan de la facultad de designar al representante, adjuntos y asesores técnicos de los trabajadores mexicanos ante la OIT, por lo que aquellos objetivos destinados al mejoramiento de los obreros y sus familias, han sido desviados tradicionalmente para adoptar una posición servil a diversos intereses gubernamentales y/o patronales –nacionales y extranjeros.

Resulta que en más de 70 años no se produjo ninguna queja de los sindicatos agrupados en dichas centrales y las que se pretendieron interponer por el sindicalismo fuera de su radio de control, quedaron asfixiadas al no encontrar eco en la representación de los trabajadores mexicanos en la OIT.

Se pueden apreciar la preexistencia de contubernios fincados entre la representación de los patrones y la parte gubernamental, a través del secretario del Trabajo, formando un conjunto mafioso, que a *sotto voce* opera la inutilidad de la representación obrera mexicana en el citado organismo internacional, sin embargo, llegaron a la OIT varias quejas relacionadas con un conflicto deshonesto que persiste desde hace años en el país, debido a la proliferación de los denominados “contratos colectivos de trabajo para la protección patronal” (CCTPPP); tales convenios colectivos, constituyen una muestra que confirma la corrupción que impulsan muchos de los patrones, incluso grandes transnacionales, a efecto de invalidar los derechos de sindicalización y de contratación colectiva de los trabajadores, pues esos empresarios se coligan con dirigentes venales de sindicatos, para firmar contratos colectivos de trabajo a espaldas de los auténticos empleados, pactando maliciosamente las condiciones mínimas de la LFT, es

13 BARROSO FIGUEROA, J., Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México, 1987, pp. 389 a 402.

14 De los convenios 87 de 1948 y 98 de 1949 respectivamente, fue ratificado el primero y el otro, se encuentra en la congeladora del Senado de la República.

decir, no mejoran las prestaciones laborales en nada, luego, cuando los operarios se dan cuenta del engaño y forman un sindicato auténtico, la autoridad laboral les comunica que carecen del derecho de emplazar a huelga al patrón, debido a que formalmente ya existe un sindicato titular de las relaciones colectivas de trabajo y que éste ha depositado ante la autoridad laboral correspondiente, un contrato colectivo de trabajo que se encuentra vigente, en consecuencia y bajo las causales del artículo 923 de la LFT, el presidente de la JCA no está facultado para correr el emplazamiento a huelga con pliego petitorio al patrón, mecanismo legaloide supra comentado.

4.2. LA 104 CONFERENCIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En el año 2009, la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Minera (FITIM), interpuso ante la OIT una queja contra la política laboral del Estado mexicano, principalmente por privilegiar y avalar los CCTPPP, no obstante que esto implica un contrasentido jurídico, el secretario del Trabajo en turno, con el cinismo exacerbado que le caracterizaba en todas sus intervenciones, aseveró en el informe rendido en 2010 a la OIT, que en México los contratos de marras eran inexistentes por no estar previstos en disposición legal alguna y que por lo tanto, era improcedente la queja y el gobierno de México negaba cualquier violación a los derechos de los trabajadores.

En 2013 los sindicatos independientes organizados en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) pudieron incorporar a un asesor técnico en la representación tripartita del Estado mexicano ante la OIT.

Por otra parte, la CEACR de la OIT, solicitó al gobierno mexicano rendir sus comentarios respecto a situaciones de violación a los derechos sindicales contenidos en el Convenio 87, entre los que destacan: a) el homicidio en noviembre de 2013 de dos campesinos; b) falta de respuesta sobre las observaciones de la Conferencia Sindical Internacional de 2010; c) incumplimiento en la publicación de registros sindicales, situación que favorece la persistencia de los denominados coloquialmente, sindicatos de protección; d) necesaria modificación a diversos artículos de la LFTSE contrarios al Convenio 87 y a la jurisprudencia de la SCJN, como los que prohíben la coexistencia de dos o más sindicatos en una dependencia gubernamental, así como el numeral 69 que impide a los empleados públicos dejar de formar parte del sindicato al que se hayan afiliado, y otros dispositivos legales que guardan exclusividad para una federación de sindicatos de burócratas y les obstaculizan afiliarse a otras federaciones o confederaciones obreras o campesinas¹⁵; e) reforma a la LFT en lo relativo a la prohibición de los extranjeros para formar parte de la directiva de los sindicatos, así como a la

15 Ahora hay dos federaciones de trabajadores al servicio del Estado.

LFTSE por lo que hace a las limitaciones impuestas al derecho de huelga; y f).- modificación a la legislación burocrática, sobre la movilización forzosa de personal en huelga, hipótesis que sólo podría justificarse para el funcionamiento de servicios esenciales en sentido estricto¹⁶.

Durante la 104ª conferencia de la OIT, celebrada a mediados de 2015, por primera vez el gobierno mexicano se vió obligado a rendir públicamente respuesta a las observaciones expresadas en el párrafo anterior, y lo hizo de la forma siguiente: a) que no existe nexo causal entre el homicidio de los campesinos que se citan, con hechos relacionados a la libertad sindical, pues sus reclamos no se referían a una relación laboral ni actuaban en el marco de una organización sindical¹⁷; b) que la publicación de los registros de las organizaciones sindicales están cumplidas en dos entidades federativas y que las demás todavía se encontraban en tiempo de instrumentación de acuerdo con el plazo establecido en los transitorios de la reforma de 2012 a la LFT; c) respecto a los numerales de la LFTSE contrarios al Convenio 87 y a la jurisprudencia, señaló que los tratados internacionales prevalecen sobre la legislación nacional y que son de aplicación directa, invocando la vigencia del principio jurídico-laboral de dar el trato más favorable al trabajador; d) en lo referente a las normas lesivas a la libertad sindical contenidas en la LFTSE, argumentó que no tienen aplicación desde hace más de medio siglo y que la jurisprudencia se ha encargado de dejarlas en desuso; e) sobre la prohibición a los extranjeros de integrarse a las directivas sindicales, dijo que las autoridades laborales que emiten la “toma de nota” –que significa el reconocimiento oficial de las directivas sindicales–, no exigen el acreditamiento de la nacionalidad¹⁸.

Un miembro trabajador adjunto de la representación mexicana, se atrevió a exponer detalladamente: a) las limitantes a la libertad sindical que se practican en el país, tales como la proliferación descarada de los CCTPPP y la complacencia de los funcionarios de las JCA, que ejecutan su registro con pleno conocimiento de causa, sin importarles que dichas instituciones de justicia laboral hayan recibido severas críticas debido a su falta de eficacia, corrupción y parcialidad política de las autoridades laborales mencionadas, ya que se encuentran bajo el control del Ejecutivo Federal a través del secretario del Trabajo o de los funcionarios equivalentes, subordinados a los gobernadores de los estados; b) hizo notar que la reforma a la LFT de diciembre de 2012, no incluyó, en ninguna de sus más de 400 innovaciones, alguna limitación a los CCTPPP, sino que se centró en la flexibilización de las relaciones de trabajo con la que se pierde el equilibrio

16 Observaciones de la CEARC 2014 a México. Disponible en: http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3190235

17 El secretario del Trabajo y Previsión Social del actual gobierno, es un abogado penalista formado en diversas instituciones relacionadas con la persecución de delitos, subordinadas al Presidente o a algún gobernador.

18 Se puede consultar en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--elconf/documents/meetingdocument/wcms_375762.pdf

social, pues se empodera a los patrones y se quitan derechos a los trabajadores; c) señaló la práctica de otras acciones restrictivas, como la exclusión por motivos políticos de personas elegidas para dirigir un sindicato, a través de la facultad ilegal e indebida de las autoridades laborales, dedicada a calificar dichas elecciones, negando u otorgando discrecionalmente la toma de nota; d) reclamó el impedimento para los sindicatos de representar a industrias que abarcan más de un radio de acción; e) exhibió la declaración sistemática de ilegalidad de las huelgas por las JCA, así como las constantes amenazas, intimidaciones y homicidios de trabajadores, líderes sindicales y defensores de los derechos humanos; f) demandó la falta de transparencia de las JCA, especialmente, de los registros de los sindicatos y de los contratos colectivos de trabajo, lo que favorece la opacidad y la multiplicación incontrolable de los CCTPPP.

Por su parte, el representante de los empleadores mexicanos, con una actitud oficialista de complicidad, objetó de manera general a la CEACR acusándola vagamente de errar los datos de sus observaciones y pidió que se centrara en los avances impulsados por el gobierno de México.

El miembro trabajador de USA, expresó: a) que a pesar del beneficio económico exponencial que reciben los empleadores que operan en México, por virtud del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, los trabajadores mexicanos se han encontrado con la denegación de sus derechos laborales, quienes viven en condiciones precarias y están expuestos a sustancias químicas tóxicas, que sus salarios son retenidos de manera injustificada, afirmó que pocos son dados de altas en el seguro social y cuando esto sucede las cotizaciones se realizan por un monto ínfimo; b) también hizo referencia a los CCTPPP que merman el interés legítimo de los trabajadores y aseguró que hasta que no se mitiguen y exista transparencia en los registros y contratos colectivos de las organizaciones sindicales no se puede hablar de cumplimiento del Convenio 87 y por lo tanto, tampoco de los acuerdos comerciales como la alianza transpacífica en cuyas negociaciones participa el gobierno de México.

Una observadora, representante de IndustriALL Global Union, advirtió: a) sobre los impedimentos impuestos a los trabajadores para formar un sindicato y como se ejecutan las obstrucciones a este derecho por personal de las JCA¹⁹; b) que el sistema de CCTPPP encuentra oposición por parte de los trabajadores y que el engaño y el despojo descarado de derechos laborales ha generado violencia física, despidos, persecución penal y amenazas; c) señaló el difícil acceso a la información sobre los contratos colectivos de trabajo, la falta de transparencia y la inutilidad de la inspección del trabajo a pesar de la reforma de la LFT; d) puntualizó que los gobiernos Federal y estatales, siguen vulnerando de manera persistente el Convenio 87.

19 El Gobierno Federal durante la imposición y desarrollo del modelo neoliberal, tiene entre los resultados que presume, la política pública de “cero huelgas”.

En su intervención, el miembro gubernamental de USA, criticó la insuficiencia de las reformas de 2012 a la LFT para garantizar su total apego con las normas internacionales, así como la carencia de estructuras apropiadas en el país para hacerlas cumplir de forma efectiva, un claro ejemplo es la subsistencia de sindicatos simulados, los cuales constituyen un gran desafío y una limitación grave al derecho de libertad sindical, cuya creación y perpetuación ha sido alimentada por las JCA, quienes entorpecen la representación incluyente de los trabajadores y a menudo reflejan un sesgo contra los sindicatos independientes, de tal manera que *instó al gobierno mexicano sobre las inaplazables reformas administrativas y jurisdiccionales que transfieran la impartición de justicia laboral a órganos independientes o al Poder Judicial*, con el ánimo de que se garantice el cumplimiento eficaz de la legislación laboral, en el texto y en los hechos.

La miembro trabajadora de Finlandia, apremió al gobierno de México para que cumpla con sus obligaciones y trabaje en la supervisión de las empresas transnacionales que realizan actividades económicas en el país, incluidas las finlandesas, para que respeten la libertad sindical de conformidad con el Convenio 87; tal observación surgió, después de explicar el funcionamiento de una compañía finlandesa radicada en México, que celebró un CCTPPP mediante el cual se impidió a los auténticos trabajadores la conformación de su propio sindicato y la firma de un contrato colectivo de trabajo genuino. Éstos solicitaron a la JCA de competencia Federal, el recuento para demostrar que contaban con la mayoría de empleados, pero dicha autoridad laboral lo pospuso por más de un año, permitiendo que la empresa y el sindicato de protección, tuvieran tiempo suficiente para intimidar a los trabajadores, incluso con la amenaza de cerrar la planta, en consecuencia, el sindicato auténtico perdió el recuento por un margen reducido; después de la cerrada votación fueron despedidos más de 100 trabajadores, incluidos los integrantes del comité ejecutivo independiente, quienes fueron alentados por funcionarios de la JCA mencionada para firmar su carta de renuncia, sólo 10 trabajadores no aceptaron y a la fecha, únicamente dos habían logrado la reinstalación.

Un observador representante de la Confederación de los Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA), manifestó su solidaridad con los planteamientos de la UNT y refirió que es necesario el análisis de fondo sobre la falta de institucionalidad democrática en México, que conlleva la manipulación de las herramientas jurídicas y técnicas para vulnerar las normas consagradas en la legislación laboral en perjuicio de los trabajadores y violentando el derecho a la libertad sindical, que se ve reflejado en la complicidad del gobierno –Federal y estatales– con importantes empresarios y falsos sindicalistas, a través de los CCTPPP, vigentes a pesar de las denuncias nacionales e internacionales, y además, beneficiados por la falta de publicación de los registros de las organizaciones sindicales, asunto que restringe y deja en estado de indefensión a los sindicatos democráticos. Otro ejemplo es la restricción al derecho humano

de huelga, que sufren los trabajadores al servicio del Estado, debido una normatividad constitucional que la hace nugatoria.

El miembro trabajador de Colombia, manifestó su preocupación por la exportación a otros países de la figura del CCTPPP que, recalcó, surgió en México y mantiene vigencia por tres situaciones: a) la existencia de empresas y seudosindicatos dispuestos a violar la ley; b) la viabilidad normativa; y c) la complicidad o pasividad de las autoridades laborales.

También dijo, en vista de que los sindicatos no están obligados a acreditar la afiliación de los trabajadores de la empresa con la que celebran un contrato colectivo de trabajo, se debe facultar a las JCA para que al momento de depositarlos, exijan el acreditamiento de la existencia de la empresa y de sus trabajadores, así como la representación de quienes lo suscriben, luego sugirió prohibir la cláusula de exclusión por separación y la cláusula de exclusión por ingreso, así como que se instrumenten las medidas necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones de hacer pública y accesible la información de los registros, estatutos sindicales y transparentar la democracia interna de las organizaciones de trabajadores y patrones.

El miembro gubernamental mexicano, hizo notar que algunos datos estadísticos que se imputan a su representada por violaciones a la libertad sindical, son anteriores a la reforma del año 2012, y que: a) ésta generó un cambio importante en la evolución de las empresas (tienen más poder los patrones debido a la reforma laboral); b) respecto a los comentarios referentes a la “toma de nota”, replicó que dicho trámite no lesiona el funcionamiento de una organización sindical, toda vez que los dirigentes pueden acreditar personalidad con documentos indistintos; c) sobre el retraso en la publicación de los estatutos y registros sindicales, explicó que ha sido presentado como un asunto de opacidad sindical y aclaró que la obligación surgió con la entrada en vigor de la reforma a la LFT de 2012 y que las autoridades laborales –Federal y locales– se encontraban en proceso de cumplimiento; d) refiriéndose a la UNT, aseveró que la actual administración mantiene con ese agrupamiento sindical una comunicación fluida, respecto a los temas de negociación colectiva y libertad sindical; e) para dar respuesta a diversos tópicos presentados, informó que la cláusula de exclusión fue eliminada con la multicitada reforma y que además, se incluyeron sanciones para los funcionarios de las JCA, que indebidamente tengan injerencias o retrasen procedimientos; f) por último, puntualizó que los artículos transitorios de la reforma laboral supradicha, concedieron un plazo de tres años para realizar las adecuaciones necesarias por la complejidad de las transformaciones, razón por la que refutó la falta de disponibilidad de los registros sindicales, insistiendo en que el Estado de San Luis Potosí y el Distrito Federal –hoy Ciudad de México–, han sido los lugares en donde ya se cumplía con la obligación.

Los miembros empleadores de México, consideraron en maridaje, verídicos los planteamientos del miembro gubernamental mexicano y exaltaron la aplicación del principio de tratamiento más favorable al trabajador, la coexistencia de sindicatos, que nadie ha perdido su empleo por integrarse a un sindicato, que la LFT no eliminó la prohibición a los extranjeros de participar en las directivas sindicales, pero que en los hechos no es operable y la inaplicabilidad de las normas contrarias al Convenio 87 de la OIT y concluyeron con un reconocimiento al diálogo sostenido entre el gobierno mexicano con diversas organizaciones de trabajadores nacionales e internacionales, como la Confederación Sindical de las Américas, la IndustriaALL Global Union y la United Steelworkers, así como con la UNT y la CROC²⁰.

Los miembros trabajadores de México, indicaron que a pesar del reconocimiento de las dificultades que atraviesa la libertad sindical en el país, la STPS no ha tomado las medidas necesarias para remediarlas y que desaprovecharon la oportunidad en 2012; otra situación que destacaron fue la falta de independencia de la JCA, por lo que exhortaron al gobierno para que en breve se publiquen los registros sindicales en todas las entidades de la República y se realicen consultas con los interlocutores sociales para determinar las reformas complementarias que urgen, a efecto de dar cabal cumplimiento al Convenio 87 de la OIT, de manera especial la anulación de los CCTPPP e instaron al gobierno mexicano para la firma y ratificación del Convenio 98²¹, que es uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT.

Al culminar el debate, la Comisión de Aplicación de Normas, instó al representante gubernamental a que no se retrase más el cumplimiento a la obligación de publicar los registros y estatutos sindicales en todas las entidades federativas, dentro del periodo para ello establecido, a identificar, en consulta con interlocutores sociales, las reformas adicionales que requiere la LFT para dar cumplimiento al convenio 87, sobre todo las tendientes a impedir que se registren sindicatos que no demuestren tener el apoyo de la mayoría de los trabajadores que pretenden representar, además, solicitó la remisión de una memoria con los avances del cumplimiento a las recomendaciones antes de la siguiente reunión de la CEACR.

5. PROGRAMA DE JUSTICIA COTIDIANA

A raíz de la impune desaparición forzada de 43 estudiantes de Ayotzinapa, todos ellos alumnos de la Escuela Normal Rural Raúl Isidro Burgos, acontecida en el

20 Omitieron a la CTM, que es la organización sindical más plegada a los intereses gubernamentales o patronales.

21 Respecto al Convenio 98 de la OIT, el gobierno se ha rehusado a incorporarlo al sistema jurídico nacional, ahora bien, debido a las deficiencias de la política laboral mexicana en el ámbito internacional, el jefe del Ejecutivo Federal lo envió, conforme al artículo 133 constitucional, al Senado de la República, donde se encuentra sin trámite desde hace más de un año.

Municipio de Iguala, Guerrero, el 26 de septiembre de 2014 y por el derrotero de los múltiples y añejos casos denunciados sobre violaciones a las libertades de los trabajadores y/o de sus organizaciones, ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, debido a las observaciones recibidas de éste, la CEACR y de la Comisión de Aplicación de Normas, y toda vez, que era la primera ocasión en que el gobierno mexicano debía rendir cuentas en dicho organismo internacional, el titular del Ejecutivo Federal encomendó al Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) –una institución privada, carente de expertos laboralistas– y al Centro Público de Investigación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología –con las mismas carencias–, la organización de un proceso de consulta denominado “Diálogos por la Justicia Cotidiana”, que se llevó a cabo en enero y febrero del año 2015.

El programa se justificó en la declaración oficial de buscar y conocer la percepción social de las necesidades del sistema de justicia del país, en aras de elaborar un conjunto de propuestas y recomendaciones en la materia, mismo que se desahogó simuladamente a través del desarrollo de foros discretos y secretos, sin acceso de la prensa, para gente exclusiva, entre juristas, académicos y líderes sociales *ad hoc*.

En total se llevaron a cabo 15 reuniones y de las recomendaciones en materia de justicia cotidiana del CIDE, destaca para nuestro análisis: a) la que propone generar medidas de protección para los derechos de las trabajadoras domésticas y de los migrantes, temas que desde hace tiempo viene impulsando la OIT; b) ampliar el uso de los medios alternativos de solución de controversias, asunto que está de moda en USA; c) finalmente una de las propuestas que se despliegan con carácter prioritario, es la relacionada con los trabajadores y prevé la necesidad de revisar la operación de las JCA, de las cuales se dijo: que hay un consenso relativamente amplio respecto a la falta de idoneidad en su desempeño actual, así como sus graves problemas en el ejercicio de sus funciones, por lo que requiere una revisión seria y documentada, soluciones de fondo y medidas urgentes relativas a su profesionalización para evitar focos de corrupción y concluye que una de las primeras medidas a considerar por el Ejecutivo Federal, debe ser la terminación de la actual integración tripartita de las JCA y su posible incorporación al Poder Judicial, deducción totalmente coincidente con lo exigido por el representante del gobierno de USA en la 104 conferencia internacional de la OIT.

5.1. CABILDEO DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL

Como consecuencia de las recomendaciones del CIDE ya mencionadas, el titular del Ejecutivo Federal formuló un paquete de iniciativas de reforma constitucional y legal sobre las distintas áreas que atañen a lo que denominan justicia cotidiana.

Respecto al tema laboral, en diciembre de 2015, durante la celebración de la XIX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)²² celebrada en Cancún, Quintana Roo, el presidente mexicano anunció la presentación de una iniciativa de reforma constitucional en la materia, pues señaló, sin precisar, que a pesar de los alcances y el progreso que ha generado la reforma laboral de 2012, se requiere avanzar hacia una justicia laboral del siglo XXI, es decir, moderna, ágil y efectiva, señalando que la actual es lenta, costosa y de difícil acceso, lo cual implica una revisión de fondo, incluyendo la transformación y modernización de las JCA –en los ámbitos Federal y estatales– para que garanticen su funcionamiento conforme a los principios de legalidad, transparencia, rendición de cuentas, imparcialidad, equidad y eficiencia. Conseguir esta meta, dijo, requiere que el gobierno mexicano se halle abierto a la discusión y revisión de tales reformas y que para ello se habían instaurado los Diálogos para la Justicia Cotidiana. Cabe señalar que seguramente se refería a un monólogo, a una consulta simulada, en el que estuvo ausente la discusión seria de los abogados de los sectores representativos de la producción, de los servicios, incluso de los sindicatos corporativos y menos con los independientes, tampoco lo hubo con auténticos académicos y tratadistas conocedores de la teoría y la práctica laborales, específicamente, en el desarrollo de los juicios en materia de trabajo.

No obstante, la iniciativa de reforma constitucional fue presentada el día 28 de abril de 2016 ante la Cámara de Senadores; su contenido está encaminado hacia la eliminación de las JCA, es decir, priva la lógica equivocada de que si hay un enfermo la solución es matarlo, arguyendo que la impartición de la justicia laboral sea administrada por juzgados, unos de competencia federal y otros locales, pero que antes, para admitir que toquen a la puerta de la justicia los trabajadores, éstos tienen la obligación de agotar una audiencia de conciliación sin límite de tiempo, frente a un organismo público descentralizado, que puede ser Federal o local conforme a los ámbitos competenciales, mismos que además tienen que llevar los registros de las organizaciones sindicales, con el objetivo de garantizar la representatividad de los trabajadores y la certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, pero el documento es omiso respecto a quién y cómo se van a desahogar los conflictos colectivos.

A principios del mes de mayo, el gobierno mexicano obtuvo un beneplácito internacional durante la IX Conferencia Iberoamericana de Ministros de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que se llevó a cabo en Cartagena de Indias, Colombia, cuando el secretario del Trabajo actual, expuso los términos de la reforma a la Constitución sobre la justicia laboral mexicana, recibiendo espontáneamente y sin un análisis de fondo, el reconocimiento del director de la OIT,

22 Es la conferencia sectorial más antigua de la Organización de los Estados Americanos, en ella, desde 1963 los ministros de Trabajo del continente, se reúnen periódicamente para discutir y decidir las políticas que atiendan las prioridades a seguir en materia laboral a nivel hemisférico, contando con la participación de trabajadores y empleadores, a través de dos órganos asesores en la especialidad laboral que son el Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico y la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico.

quien expresara que además de históricas (parece que no sabe que se trata de un retroceso histórico), las reformas promueven el mejoramiento de la productividad económica y la calidad de vida de los mexicanos. ¿Quién le habrá redactado tales conclusiones?

6. LA 105 CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Durante su celebración, que se llevó a cabo del 30 de mayo al 10 de junio de 2016, el diálogo sostenido en la Comisión de Aplicación de Normas referentes al Convenio 87, lo centró el representante gubernamental del Estado mexicano, sobre las iniciativas de reforma en materia laboral.

Explicó, respecto a la preocupación de la Comisión en la anterior Conferencia, sobre la libre negociación colectiva y la garantía de representatividad, que el Ejecutivo Federal sometió a los órganos legislativos una propuesta de reforma a la LFT²³, con el objeto de que: a) antes de registrarse un contrato colectivo de trabajo, las autoridades obligatoriamente confirmen la existencia del centro de labores²⁴; b) que los operarios se encuentren protegidos en el contrato colectivo de trabajo que alcance su registro y que hayan recibido copia y pleno conocimiento del contrato y de los estatutos de la organización sindical que lo presentó; c) en las diligencias de recuentos, se garantice que las votaciones sobre la titularidad de los contratos colectivos de trabajo sean libres y democráticas; d) por otra parte, el Gobierno Federal implementó un nuevo protocolo de inspección en el trabajo, que permite acceder a los inspectores a los centros laborales, tener entrevistas con los trabajadores y verificar que conocen el contrato colectivo de trabajo y al sindicato que los representa.

Otra de las observaciones hechas al gobierno mexicano en la reunión anterior, versó en la necesidad de independencia y autonomía de las JCA para liberarlas de posibles conflictos de intereses, a esto, el miembro gubernamental manifestó que el presidente de la República, había sometido al Congreso de la Unión una importante reforma constitucional que busca que la jurisdicción laboral recaiga en el Poder Judicial²⁵ eliminando el tripartismo y la dependencia del Poder Ejecutivo²⁶, además anunció, la conformación de un organismo autónomo que

23 El 28 de abril de 2016 se presentó “una iniciativa en paquete”, para reformar la Constitución respecto de la justicia laboral, acompañada de modificaciones a varios artículos de la LFT; del desaseo anterior se desprende que, el Ejecutivo Federal prejuzga que el Constituyente Permanente no hará modificación alguna a su proyecto y que el Poder Legislativo aprobará indefectiblemente sus adecuaciones a la LFT, sin discusión parlamentaria como sucedió con la multicitada reforma laboral de 2012.

24 El proyecto de reforma a la LFT, modifica tres artículos y adiciona cuatros, haciendo una excesiva reglamentación, lo que hace recordar a la sabiduría de la doctrina anarquista, que expresa: “derecho reglamentado es derecho perdido”.

25 Coincide plenamente con la indicación del representante de USA, hecho en la 104 Conferencia, pudiéndose confrontar con lo expresado anteriormente.

26 Lo lógico y viable consiste en dotar de autonomía e independencia a las JCA, eliminar la participación de los representantes de los trabajadores y de los patrones en cada una de las juntas especiales, toda vez que

se encargue a nivel nacional del registro de contratos colectivos y sindicatos. *Ambos proyectos de reforma, aseguró, fueron producto de un amplio proceso de participación y diálogo social.*

Por su parte los miembros empleadores mexicanos, se refirieron a: a) la falta de cumplimiento total de la publicación de registros sindicales, logrado solo en 20 entidades y solicitaron al gobierno aclarara el alcance en la materia de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información; b) agradecieron la reforma referente a la inspección del trabajo; y c) *sobre el traslado de la justicia laboral a los poderes judiciales, externaron que no habían sido invitados a participar en las deliberaciones del proceso de reforma y por tanto desconocían su implicación en ese asunto.* Lo dicho por la patronal, confirma la aseveración anterior de que fue un grupo exclusivo y exquisito el que participo en la supuesta consulta.

Al tomar la palabra los miembros trabajadores mexicanos, volvieron sobre el tema de los sindicatos de protección y la forma en la que las JCA mantienen un sesgo contra los derechos de los sindicatos democráticos, recordaron que en el año 2015 ocho marcas de ropa internacionales enviaron una carta al gobierno mexicano instándolo a acabar con ese sistema, explicaron que la propuesta de reforma impulsada por el presidente persigue: a) la eliminación de las JCA para trasladar sus funciones de arbitraje al Poder Judicial y sobre la conciliación prevé una audiencia obligatoria; b) llevar las funciones administrativas de las JCA a una entidad federal descentralizada; c) requerir antes de que un convenio de negociación colectiva pueda tener efecto, las autoridades laborales verifiquen que la empresa es operativa, tiene trabajadores y estos recibieron copias del convenio y lo apoyaron, y d) establecer plazos ajustados en el proceso de elección, para determinar qué sindicato controla el convenio de negociación colectiva. Solicitaron al gobierno se adopten las medidas necesarias a fin de que dichas reformas sean aprobadas.

Dos miembros de México, uno trabajador y otro empleador, recibieron con satisfacción las propuestas de reforma, sin embargo hicieron notar que no se tomó en cuenta la opinión de ambos sectores y que esperan ser llamados a efecto de hacer efectivo el diálogo social y la discusión sobre las nuevas disposiciones que deberán regular los aspectos procedimentales y las cuestiones que se generen con motivo de la reforma constitucional. Esto refrenda la afirmación de que los Diálogos por la Justicia Cotidiana, fueron una falsedad a la que se prestaron algunos personajes.

En general, los participantes manifestaron su oposición al sistema de sindicatos simulados y de CCTPPP, recibiendo con beneplácito los comentarios del miem-

no cumplen su cometido, mantener el tripartismo para los conflictos colectivos y de huelga, así como para el funcionamiento del pleno de cada JCA, conservando el sistema de que sus resoluciones puedan ser confirmadas o modificadas por Juzgados de Distrito, Tribunales Colegiados de Circuito en materia de Trabajo, Plenos de los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial Federal, la Segunda Sala y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

bro gubernamental sobre las propuestas de reformas que ayudarán a garantizar un sistema de justicia laboral justo, transparente, objetivo y eficiente, y pidieron celeridad para que dichas reformas puedan llegar a buen término, sin omitir la necesidad del diálogo abierto con los interlocutores sociales.

Al término, la Comisión tomó nota de las reformas mencionadas a la Constitución y a la LFT y requirió al gobierno mexicano a: a) continuar con el cumplimiento de su obligación actual de publicar los registros sindicales en todas las entidades federativas; b) entable el diálogo social con miras a promulgar cuanto antes las reformas propuestas por el presidente y refuerce el diálogo con las organizaciones de trabajadores y empleadores, incluso a través de una legislación adicional; c) asegure a los sindicatos la práctica de su derecho a la libertad sindical; y d) presente una memoria sobre el cumplimiento del Convenio 87 tanto en la legislación como en la práctica.

7. PROYECTO DE DECRETO DE REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL

Como parte del programa de Justicia Cotidiana el presidente de la República promovió ante la Cámara de Senadores, la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones en materia de justicia laboral dentro de la Constitución Política, con el objeto de ubicarla como parte de la responsabilidad de los poderes judiciales independientes, uno Federal y 32 estatales.

Prácticamente, la Cámara de Diputados hizo suyo el proyecto de dictamen que formularon los senadores en calidad de cámara de origen, cumpliéndose con lo establecido en el artículo 72 constitucional, que prevé su discusión y en su caso aprobación por, la cámara revisora; cumplidas estas dos etapas, debe turnarse a las legislaturas estatales y en el supuesto de que sea sancionado positivamente por el 50 por ciento más uno de los congresos locales, entonces, formalmente la Constitución queda reformada. Al momento de este análisis, el proyecto de decreto fue despachado a los cuerpos legislativos supradichos pero no se tiene noticia de cuales se hayan manifestado.

El proyecto de decreto citado con antelación, modifica los artículos siguientes:

El artículo 107 constitucional, en la fracción V inciso d, se desecha “laudos dictados por las JCA” para quedar como sigue: “resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado”.

Respecto al artículo 123 constitucional, presenta las modificaciones que a continuación se expresan: a) en su fracción XVIII se sustituye el término JCA por el de “tribunales laborales”, además, agrega un párrafo que dice: “Cuando se trate

de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores”; b) la fracción XIX, sustituye el término JCA por el de “tribunales laborales”; c) se adicionan ocho párrafos a la fracción XX, lo que actualmente es un párrafo que reglamenta la competencia de las JCA y su integración tripartita, mediante una sobrerregulación encuadra la competencia de los que serían nuevos tribunales laborales pertenecientes al Poder Judicial de la Federación y a los poderes judiciales de cada entidad federativa, así mismo, establece como obligación de los trabajadores y patrones, la de agotar una primera instancia conciliatoria, consistente en el desahogo de una sola audiencia antes de poder acceder a los tribunales de trabajo, pero la ley establecerá las reglas para que los convenios que deriven de la conciliación adquieran condición de cosa juzgada y puedan ser ejecutados.

Esta etapa, actualmente se ventila en la misma JCA, pero la reforma la sitúa en un organismo descentralizado –federal y/o local– cuya integración y funcionamiento será determinado por las leyes locales, o por la LFT, sin embargo, tratándose de la instancia conciliatoria federal, participarán el Ejecutivo Federal y la Cámara de Senadores en la designación de su titular, quien durará en su encargo seis años, podrá ser reelecto por una sola ocasión y removido únicamente por falta grave; otra tarea encomendada a la instancia conciliatoria federal será el registro de todas las organizaciones sindicales, así como de los estatutos de éstas y los contratos colectivos de trabajo.

La fracción XXI, cambia la expresión “aceptar el laudo pronunciado por la JCA” por el de “cumplir con la resolución”.

Se adiciona la fracción XXII bis, que expresa los principios jurídicos que aseguren los intereses legítimos de trabajadores y patrones, así como la libre negociación colectiva, y establece como tales, la representatividad, la certeza en la firma, registro y depósito del contrato, así como el voto personal, libre y secreto de los trabajadores en la elección de sus dirigentes, para la resolución de conflictos entre sindicatos y la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo, específicamente apunta que, para el caso de la elección de dirigentes los estatutos sindicales podrán fijar los procedimientos aplicables de conformidad con lo que disponga la ley reglamentaria.

La fracción XXVII, inciso b), sustituye el término JCA por el de tribunales laborales.

La fracción XXXI último párrafo, relativa a la competencia material exclusiva de la autoridad federal laboral, por una parte se incrementa, al concentrar el registro de las organizaciones sindicales, de los estatutos, las tomas de nota, así como de los contratos colectivos de trabajo, y por otra parte, desaparece la competencia local en dichos asuntos, además, de todos los procedimientos administrativos relacionados.

Esta es la modificación más trascendente, en virtud de que los asuntos colectivos se concentraran en un organismo federal descentralizado, del cual el gobierno federal deberá proporcionar el presupuesto, lo encuadrará en el sector laboral y seguirá teniendo injerencia el secretario del Trabajo.

Es necesario señalar que el decreto de reforma contiene seis artículos transitorios, mediante los cuales se establece: a) que la entrada en vigor será al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación; b) otorga el plazo de un año, a partir de su vigencia para que el Congreso de la Unión y las legislaturas locales realicen las adecuaciones legislativas correspondientes; c) establece que las JCA y en su caso la STPS, continuarán atendiendo los conflictos laborales y el registro de contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, en tanto se instituyen e inician operaciones los tribunales laborales y los organismos descentralizados encargados de la conciliación y los registros sindicales, asimismo aclara que los tribunales colegiados de circuito en materia de trabajo continuarán conociendo de los amparos interpuestos contra laudos emitidos por las JCA, y los juicios que se encuentren en trámite al entrar en funciones los tribunales laborales y los organismos descentralizados deben resolverse con la ley aplicable al momento de su inicio; d) también en el plazo de un año, deberá proponer el Ejecutivo Federal a la Cámara de Senadores, la terna de elegidos para que uno de ellos ocupe la titularidad del organismo público descentralizado de la administración federal, encargado de la conciliación y registro de todos los contratos colectivos de trabajo; e) respecto de los derechos de los trabajadores de las JCA, señala vagamente que se respetarán conforme a la ley, f) establece la obligación de la JCA de transferir los procedimientos, expedientes y documentación en trámite a los tribunales laborales y al organismo público descentralizado federal y a los centros de conciliación estatales.

Se puede observar que la adecuación representa una gran cantidad de presupuesto, pues el Poder Judicial Federal, requerirá de un aumento sustancioso de recursos para las nuevas instancias laborales y las administraciones estatales, deberán de aumentar sus respectivos presupuestos al poder judicial local, en un panorama de recortes presupuestales.

8. COLOFÓN

Primera.- Es fácil apreciar que la reforma que analizamos obedece con exactitud a las exigencias manifestadas por USA en la 104 Conferencia de la OIT; se puede confrontar el énfasis puesto por su representante gubernamental, en el sentido de que los asuntos que ventilan las JCA sean trasladados a los poderes judiciales.

Segunda.- La reforma sólo judicializa los conflictos individuales, mientras que el Gobierno Federal mantiene el control sobre los asuntos colectivos y los concentra, aumentando su poder en esta materia al atraer a los sindicatos y federaciones estatales, con esta fórmula, puede continuar protegiendo los intereses

empresariales y de los sindicatos corporativos (organizaciones sindicales favorecidas política y económicamente por el gobierno a cambio de su incondicionalidad), pero no resuelve el problema de la existencia de los CCTPPP; los que generaron el escándalo quedan intocables y la reforma sólo previene para el futuro.

Tercera.- Por lo que respecta al registro de asociaciones sindicales, tomas de nota que reconocen a las directivas de dichas organizaciones, depósito de estatutos y sus modificaciones, así como la negociación entre sindicatos de trabajadores y patrones, además del correspondiente depósito de los contratos colectivos de trabajo, quedarán federalizados, como ya se dijo, pero al salir de la competencia de las entidades de la República para concentrar todas esas actividades en un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, que seguramente será encuadrado en el sector que encabeza de la STPS, algunos gobiernos locales alegarán que se quedan sin relación con el medio sindical y que al perder los equilibrios políticos entre ellos y las dirigencias sindicales afectarán sus cotos de poder.

Cuarta.- También es conveniente señalar que en USA, existen instituciones jurídicas que intentan resolver los conflictos a través de medios exigibles previos a juicio, por lo que imitando dicho modelo, la conciliación practicada en las JCA pasaría a órganos administrativos, máxime que se encuentra vigente en nuestro país la Ley de Medios Alternativos de Solución de Controversias.

Quinta.- Las reformas a los poderes judiciales –federal y locales–, resultarán altamente costosas y el presupuesto de egresos de la Federación para 2017, contempla recortes en diversas partidas que limitan gravemente el ejercicio y cumplimiento de los servicios públicos, además, las deudas externas de los estados son preocupantes y sus gobernadores pedirán al Ejecutivo Federal el financiamiento de la reforma.

Sexta.- En si la reforma parece atractiva, sin embargo, no constituye un verdadero instrumento para garantizar la libertad y democracia sindicales en nuestro país, su tratamiento es político y coincide con los tiempos en que el Gobierno Federal se encuentra en la cresta de debilitamiento, aunado a esto, el artículo transitorio que promete respetar los derechos laborales de los servidores públicos que actualmente laboran en las JCA es vago y en el caso del Poder Judicial Federal, existen normas para ocupar plazas de nueva creación que corresponderían a quienes ya han acreditado los concursos de oposición y se encuentran a la espera de una oportunidad para ingresar o ascender, entonces la fundación de un tribunal laboral genera derechos para ellos y no para quienes conocen los innumerables procesos que actualmente se encuentran en trámite y que, dichos empleados y funcionarios quedarían despedidos y en el mejor de los casos indemnizados. Este conflicto, visible en la práctica litigiosa, podría colapsar la justicia laboral en la Federación como en los estados, durante el año de elecciones presidenciales.

Séptima.- La reforma a la justicia laboral mexicana, aunque parece que progresa en el campo constitucional, todavía le faltarían modificaciones a leyes muy importantes como la LFT, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y por lo menos el mismo esquema se deberá repetir por los 32 estados de la República mexicana.

Octava.- El actual gobierno de México ante USA y la OIT demuestra con el proyecto de decreto que reforma los artículos 107 y 123 constitucionales voluntad de cambio, pero en el fondo sabe que no es el remedio viable y deja el desenlace legal al Congreso de la Unión y a las legislaturas locales, quienes resultarían ajenos a la implementación formal y real de la reforma a la justicia laboral, asunto que quedaría pendiente y a cargo en lo político, económico y social, de un nuevo jefe del Ejecutivo Federal mexicano.