

**ARTICULOS SOBRE
CONTRATOS DE PROTECCIÓN LABORAL
1997, 2011, 2015**

Héctor Barba García

***I. CORPORATIVISMO MEXICANO: CONTRATOS COLECTIVOS
DE PROTECCIÓN***

Apuntes para análisis y discusión

1997

EL CORPORATIVISMO EN EL MUNDO

1.1 NOCIÓN TEÓRICA Y ANTECEDENTES

Conforme a su acepción generalizada, (1) el *corporativismo* es una concepción doctrinaria que propugna la organización de la colectividad sobre la base de asociaciones representativa de los intereses y de las actividades profesionales (corporaciones). Propone merced a la solidaridad orgánica de los intereses concretos y a las fórmulas de colaboración que de ellos pueden derivar, la neutralización de los elementos conflictivos que se dan en la colectividad, esto es, la competencia en el plano económico (hoy el libre comercio y la globalización económica), la lucha de clases en el plano social (derecho de asociación de los factores de

la producción) y la diferenciación ideológica en el plano político (libertad de asociación política).

El fenómeno socio político del c. tiene sus antecedentes conceptuales en el pensamiento de los clásicos griegos, Platón y Aristóteles, lo adopta Santo Tomás de Aquino y puede afirmarse que las sociedades históricas fueron rudimentariamente corporativistas. Florece en el medievo con las comunas de los artesanos que monopolizaron sus artes y oficios y por tanto, la producción y el mercado mediante la determinación de las normas de comercio y el control de los precios. Era pues la característica de la *economías cerradas* y de una sociedad organizada en *capas* con su consecuente inmovilidad tecnológica determinada por las tradiciones gremiales dadas entre los *maestros* y sus *aprendices*.

1.2 EL CORPORATIVISMO Y LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

El c. medieval principia a diluirse con la irrupción de las sociedades democráticas a partir de la revolución francesa con sus nuevos fundamentos profundamente individualistas y libertarios que rompen con las fronteras económicas, socializan las cerradas tradiciones productivas de los gremios e inician la competencia en la producción y en los mercados interfronterizos dando nacimiento a la *revolución industrial* (la industrialización de la producción) determinada por el avance tecnológico por la aplicación de las ciencias (recordemos el gran salto tecnológico con la maquina de vapor).

La industrialización abre las economías nacionales pero también genera inadmisibles formas de sobreexplotación de los obreros de las grandes fábricas y hace nacer una nueva clase *el proletariado industrial* que naturalmente conglomerado, principia a organizarse para protegerse y así surge, pasando por el *mutualismo*, un nuevo y gran movimiento mundial: *el sindicalismo*.

La nueva sociedad industrial, en respuesta al movimiento sindicalista, reformula el viejo modelo corporativista a efecto de mediatizar la acción de los sindicatos y como alternativa al nuevo modelo representativo democrático (va contra el Estado Moderno) y en ese entorno se genera una de las principales causas de la polarización social que llegó a producir grandes revoluciones nacionales, primero en el entorno europeo y luego en los territorios coloniales con incipiente desarrollo. De las revoluciones nacionales se pasa luego a las guerras por la preeminencia económica y ya no tanto por causas primordialmente políticas.

1.3 EL CORPORATIVISMO FASCISTA

En esos accidentados escenarios que se prolongan hasta mediados del S.XX, el corporativismo toma su propia dinámica y evoluciona, también como respuesta al desarrollo de las sociedades democráticas y colectivistas y surge en Europa el *corporativismo dirigista* o *fascismo* y su variante el *nacismo* que es adoptado precisamente por el Estado en varias naciones (Italia, Alemania, España, Portugal) que lo utilizan para subordinar a las corporaciones para, como lo planteaba B. Mussolini sobre su corporativismo siguiendo al ideólogo Alfredo Rocco, “el instrumento que, al amparo del Estado, ejerce la disciplina integral, orgánica y unitaria de las fuerzas productivas, en vista del desarrollo de la riqueza, de la potencia política y del bienestar del pueblo italiano” “el c. -agrega- es la economía disciplinada, y por lo tanto también controlada, porque no se puede pensar en una disciplina que no tenga control. El c. supera al socialismo y supera al liberalismo, crea una nueva síntesis”.

(1) Conceptos básicos tomados del *DICCIONARIO DE POLÍTICA* de Norberto Bobbio y Nicola Matteucci. Siglo veintiuno editores, México, 1981.

1.4 EL CORPORATIVISMO EN EXTINCIÓN

Hoy, en las sociedades de alto desarrollo, el corporativismo está en plena extinción, opuesto no solamente al sindicalismo sino que también a las nuevas formas y reglas de producción intencional y de mercado mundial en el entorno de la globalización económica y de la *revolución tecnológica* cuya punta de lanza es la socialización informática. Sin embargo en diversos países, los de insuficiente desarrollo económico y político que están todavía sujetos a los decadentes sistemas autoritarios, el *corporativismo híbrido* que adoptaron sus respectivos estados antidemocráticos y económicamente débiles, como fórmula de acumulación de riqueza para las capas elevadas y de control político, subsiste probablemente como el principal obstáculo a la modernización productiva y al progreso social en ellos.

2.EL CORPORATIVISMO EN MÉXICO

2.1 IRRUPCIÓN DEL CORPORATIVISMO

Desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se generó una grave desviación de sus principales instituciones - sindicatos, contratación colectiva y huelga- provocada por una parte, por la práctica casi generalizada de afiliación forzosa de los trabajadores sindicalizados al partido político creado por Plutarco Elías Calles para controlar a las diversas facciones revolucionarias, sujetándolos al control corporativo del voto y de sus sindicatos, por otra parte, mediante el sistema de registro desde su constitución y durante su vida orgánica. Desde entonces la compensación a los líderes por el servicio de afiliación partidaria de los trabajadores, fue incorporarles a los poderes públicos como senadores,

diputados, municipales y hasta gobernadores, siguiendo el ejemplo de su precursor el líder de la CROM, Luis N. Morones, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo de Don Plutarco. Más tarde, en 1972, a la creación del INFONAVIT, acreció la premiación y los señores líderes del sindicalismo corporativo pudieron incidir con gran éxito financiero en el negocio de la construcción de casas para los trabajadores.

En cuanto a los empresarios, en 1936, se legisló instituyendo como un solo organismo funcional la *cámara de industria y comercio* y posteriormente en 1941, en la Nueva Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria se estableció su separación y que las *cámaras de comercio y las de industria y sus respectivas confederaciones* son instituciones públicas, autónomas, con personalidad jurídica, controladas desde su registro y del de sus socios por la Secretaría de Economía Nacional y constituidas por *todos* los comerciantes e industriales y con los principales objetivos de representar los intereses generales, fomentar el desarrollo y ser “órganos de consulta del Estado” del comercio y de la industria nacionales, esto es *colaboradoras* del Estado así funcionaron artificialmente *impulsadas y controladas* hasta el distensionamiento operado por la declaración de inconstitucionalidad de la afiliación forzosa declarada por la Suprema Corte hace pocos años.

2.2 EVOLUCIÓN DEL CORPORATIVISMO

Durante los últimos diez años, el sistema de control corporativo se mantuvo mediante los mecanismos del *tripartismo*, que ahora está en plena decadencia por su probada inoperancia. Los amarres al sector patronal se han aflojado, sin duda como consecuencia de la globalización pero en el sector obrero no ha acontecido así. Por el contrario el sistema de control se mantiene rígido e intolerante de la libertad de afiliación sindical. Se piensa entre los trabajadores que el control corporativo obedece a un oscuro compromiso del Gobierno de garantizar a los inversionistas, principalmente a los

extranjeros, un sindicalismo dócil e inmóvil, porque así lo requiere el ilegal sistema de los contratos colectivos de protección, abortado como trampa para impedir la contratación colectiva auténtica, institución que nació desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, pensada para realizar las garantías constitucionales de salario suficiente, igual por trabajo igual, profesionalización, permanencia y seguridad en el trabajo, con otras mínimas condiciones para la superación de una clase trabajadora paupérrima, Así se concibió la contratación colectiva como medio para lograrlas, sistematizarlas y superarlas para generar progreso compartido de trabajadores y empresas, como factor de justicia y paz social sustentada con la interlocución legítima de sindicatos auténticos.

2.3 EL CORPORATIVISMO Y LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Pero, de qué estamos hablando? Los contratos de protección son simulaciones jurídicas fraguadas entre membretes sindicales que las venden y empresas que las compran, toleradas por autoridades laborales corruptas y cuya finalidad es abaratar al máximo la mano de obra, impidiendo a los trabajadores el ejercicio de sus derechos a la auténtica sindicalización, a la contratación colectiva y a la huelga para obtenerla. Consignan salarios mínimos y aún salario por hora, no reconocen el derecho a la permanencia en el trabajo porque todo es eventual, la bilateralidad -representación de los trabajadores por sindicato real- está eliminada, no existe capacitación y a título de *productividad* simplemente se sobreexplota a los trabajadores sin compensación alguna. Son afiliados a esos sindicatos sin y aún contra su voluntad, los contratos suelen firmarse sin que aún existan trabajadores y por supuesto ellos no conocen sus cláusulas ni los estatutos del sindicato. Las simulaciones sindicales los trafican y como no pueden cederse, los dan por terminados y firman otros iguales o peores. Para todo ello se operan infinidad de triquiñuelas, todas a espaldas de los trabajadores y si se oponen, tratando de

sindicalizarse o con la intervención de sindicatos auténticos, de hacer huelga, no pueden porque “ya existe depositado contrato colectivo” y si reclaman la titularidad y hay recuentos, pues ahí están prestos los grupos de choque para torcerlos y así resolver la situación. Y las autoridades laborales competentes, en el disimulo. El sistema es aberrante y explica la repulsión de la sociedad por todo lo que se llame sindicato o líder sindical, aunque suele confundírseles con los auténticos, que por fortuna los hay.

Desde el punto de vista de respetables representantes del sector patronal, tal situación se explica por el imperativo de los empresarios de realmente *protegerse* de emplazamientos arbitrarios de sindicatos fantasmas dedicados al floreciente negocio y seguramente que en muchos casos esa motivación es real. Pero la verdad es que el contrato colectivo auténtico, además de su función social y desde su concepción legal y su práctica, es un eficaz instrumento de organización del trabajo mediante buenos esquemas de productividad y capacitación. Con la adopción de contratos de protección, lo paradójico del asunto es que también las empresas salen gravemente perjudicadas porque esas prácticas les atan al hampa sindical y les obstaculizan su modernización al obstruirles el desarrollo de la productividad y de buenos niveles de competitividad. Solo obtienen aparentes ventajas en el corto plazo y finalmente se extinguen por inoperantes, sumando desempleo y deterioro económico general.

Y resulta que ahora esa noble concepción jurídica la contratación colectiva, está, con destacables excepciones, falsificada. Por ejemplo, se tiene noticia que de los aproximadamente 75,000 contratos colectivos depositados en las juntas del área metropolitana apenas *se revisan menos de 6,000*; que el casi millón de trabajadores de la boyante industria maquiladora está confinado en el sistema de los contratos de protección, que las empresas extranjeras de la telecomunicación que han ingresado al mercado nacional, *todas ellas tienen contratos de protección* .

La progresiva concientización de la clase trabajadora y del resto de la sociedad ha desgastado el sistema clientelar. El voto cautivo, como lo experimentamos en las recientes elecciones, está en afortunada extinción y sus patrocinadores, los señores líderes corporativos de los sindicatos *charros* o *amarillos*, tantas veces premiados con puestos públicos, cada día lo son menos. El INFONAVIT no puede ya mantenerles sus jugosos contratos de construcción. Pero la compra-venta de contratos colectivos vive y ha crecido como un Frankstein. El vetusto sindicalismo clientelar - hoy principal expresión del corporativismo mexicano- siempre confinado en el traspaso del Estado, se sigue nutriendo con el negocio negro, pero cada vez menos útil al sistema, ya está siendo substituido con simulaciones sindicales *blancas*, -no participan en política electoral- las cuales tampoco contribuyen a una sana y productiva organización del trabajo porque tampoco intelocucionan entre las empresas y sus trabajadores.

2.4 CORPORATIVISMO - CONTRATOS DE PROTECCIÓN, PRINCIPAL OBSTÁCULO A LA MODERNIZACIÓN PRODUCTIVA

En resumen podemos afirmar que el corporativismo y su principal soporte, los contratos de protección, constituyen en nuestro País el principal obstáculo a la modernización productiva, condición que México debe alcanzar con urgencia para superar el gran rezago que existe respecto de los países desarrollados. Solamente con organizaciones auténticas y eficientes de empresarios y trabajadores en acciones concertadas con amplio sustento programático y técnico, será factible irrumpir con éxito en el fenómeno de la globalización económica. El Estado Mexicano debe superar sus obsoletas prácticas corporativas de control de los sectores productivos. Las fuerzas sociales, principalmente las fuerzas productivas, deben tener suficiente libertad para negociar y

pactar los mecanismos del cambio hacia el progreso compartido con paz garantizada.

II.LIBERTAD SINDICAL Y CONTERATACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO, MERAS SIMULACIONES

Conferencia “Días mundiales de acción sobre los derechos sindicales en México”, STRM, febrero 2011

En México, la fórmula de libertad y autonomía sindical no se cumple, porque padecemos una desviación monstruosa de las principales instituciones del derecho laboral mexicano, que en la parte sustantiva son la contratación colectiva y el derecho a la sindicación.

La libertad sindical, en el marco constitucional, existe como en cualquier país del mundo. Sin embargo existen una serie de candados, que impide que los sindicatos puedan elegir libremente que tipo de sindicato desean ser, por lo que se ven obligados a constituirse en sindicatos de empresa y no en sindicatos por rama de actividad. Lo que establece una serie de limitaciones que trascienden en la contratación colectiva, que es el elemento más importante en el mundo del trabajo, porque permite a las y los trabajadores trascender los mínimos que establecen la Ley Federal del Trabajo y la propia Constitución.

Es en la contratación colectiva donde se encuentra la raíz del avance y el progreso de los trabajadores organizados y donde se dan los frutos de su acción colectiva organizada en el mundo del trabajo.

En México padecemos un fenómeno inaudito, una falsificación monstruosa de esas dos instituciones que nos lleva a afirmar que más del 90 por ciento de los sindicatos que tienen registro en éste país, son sindicatos simulados, son sindicatos de papel, sindicatos en donde los trabajadores no tienen nada que ver, a veces en su constitución y casi siempre en las acciones que el propio sindicato determina.

Vivimos en un mundo de simulación que no tiene lugar en otro lugar del planeta, en donde la mayoría de los sindicatos son sindicatos de protección,

Le llamamos de protección, porque lo que debe ser el elemento que le da sentido, que es la contratación colectiva está, también, monstruosamente falsificada en éste país.

No hay manera de saber con exactitud el número de contratos colectivos que están depositados, tanto en el ámbito local, donde están la gran mayoría, como en el ámbito federal.

No se sabe cuantos sindicatos tienen registro y cuantos Contratos Colectivos están registrados, sin embargo podemos hablar de unos 600 ó 700 mil contratos colectivos que tiene vigencia permanente. Y de éstos contratos colectivos apenas se revisan el 8 ó 9 por ciento. Lo que nos indica que la gran mayoría de los contratos colectivos, son contratos simulados. Contratos Colectivos de Protección Patronal.

El mundo del trabajo en México, es un mundo que está viciado desde su raíz, porque sus principales instituciones, como la libertad sindical y contratación colectiva, son en su mayoría meras simulaciones.

Así las cosas en el mundo del trabajo los sindicatos democráticos, los que tienen vida real han estado haciendo esfuerzos mediante la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), el Frente Sindical Mexicano (FSM), y otras organizaciones, tratando de incidir en el cambio de éste mundo del trabajo , y han estado planteando la necesidad de que el marco laboral que permite es a monstruosa falsificación tiene que modificarse para autentificar el mundo del trabajo, a través de sindicatos auténticos, en donde los trabajadores tengan la certeza de que van a ser representados colectiva e individualmente sus intereses, de una manera eficiente y a través

de contratos colectivos para superar los mínimos de la constitución y la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Outsourcing afecta derechos de todos los y las trabajadoras

El trabajo no puede ser objeto de mercancía, no puede ser objeto de comercio y las empresas de outsourcing se dedican a vender fuerza de trabajo a otras empresas. Esto no solamente afecta a los trabajadores de estas empresas, sino que también afecta a los derechos del resto de los trabajadores, al establecer competencias desleales, y afecta también la contratación colectiva porque permite que en empresas donde hay contratos colectivos reales se introduzcan ésta tercerizaciones que están afectando la validez y la vigencia del contrato colectivo de trabajo.

No es factible concebir y suponer que la contratación colectiva se autentifique si no hay sindicatos donde funcione el derecho de autodeterminación sindical ejercido por los trabajadores.

Otra forma de falsificación laboral, son los millones de trabajadores que no se tienen como tales y que sin embargo en la realidad son trabajadores , cuya relación se simula mediante contratos mercantiles o mediante contratos de honorarios, entre los que se encuentran los de las aseguradoras.

III.CONTRATOS DE PROTECCIÓN: GRAVE DESVIACIÓN ESTRUCTURAL NACIONAL

2015

Los contratos de protección son: el contrato colectivo de trabajo, la principal de sus instituciones sustantivas; el sindicato, la más importante formación organizada y representativa de la fuerza de trabajo y del capital —reconocida y garantizada por la ley y el derecho instrumental de huelga— cuyo ejercicio corresponde solamente a los trabajadores.

La contratación colectiva fue concebida como instrumento de desarrollo económico equilibrado y paz productiva entre trabajadores y empresarios, de manera que cada contrato colectivo —que para su celebración requiere la interlocución sindical— es un verdadero micro pacto social, como bien lo ha calificado María Xelhuantzi. Para las empresas que lo admiten y los sindicatos que lo consiguen, es un medio bilateralmente concertado y dinámico, que garantiza empleo seguro, salarios y condiciones de trabajo decorosas a los trabajadores, cuya profesionalización y capacitación institucionalizada posibilita a las empresas elevar la productividad y la calidad de sus procesos productivos y, por ende, participar exitosamente en una economía globalizada, como se demuestra con las empresas más competitivas de nuestro país, que cuentan con pactos laborales operativos.

Para que exista contrato colectivo se requiere que se celebre por un patrón y por un sindicato, aunque puede haber pluralidad de celebrantes. La firma puede conseguirse concertadamente o —cuando el patrón se resiste— mediante un emplazamiento de

huelga presentado por el sindicato interesado y legitimado para obtener la celebración contractual. Pero resulta que este medio legal de presión se usó abusivamente por sindicatos de “vivaes” que sin representar a trabajadores presionaban a los empresarios para chantajearles y ello dio lugar a que en la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo en 1981, se estableciera que si existe ya un contrato colectivo depositado ante la junta, no procederá un emplazamiento de huelga con esa finalidad. Entonces, los mismos sindicatos de “vivaes” que pronto proliferaron auspiciados por autoridades corruptas, se dedicaron a la venta y renta de contratos colectivos simulados para dar protección a los patrones de las huelgas de chantaje y, de paso también, de las demandas de contratación auténticas de sus trabajadores.

La patronal, ni tarda ni perezosa, descubrió que las simulaciones contractuales le eran útiles para contener el justo progreso de sus trabajadores y mejorar sus ganancias a costa de ellos. Así nacieron y se han desarrollado los contratos de protección, hoy boyante y jugoso negocio negro que puede competir, por el volumen del dinero que corre en las igualas pero principalmente con los salarios y prestaciones que se escatiman a los trabajadores, con las ganancias del crimen organizado en sus variadas modalidades operativas.

Por ésta y otras razones y no obstante su importancia para un sano desarrollo nacional con paz social, la institución legal de la contratación colectiva está en grave crisis porque, a su vez, el derecho de libre sindicación en nuestro país está en crítico desuso, porque la gran mayoría de los trabajadores mexicanos no pueden sindicalizarse. Se calcula, porque se carece de datos precisos, que entre el 12 y 15% de los trabajadores mexicanos están formalmente sindicalizados y de esta minoría, la mayoría están afiliados a sindicatos ficticios. Ello es así porque el mayor número de sindicatos registrados son meras simulaciones dedicadas a los contratos de protección que se celebran a espaldas de los trabajadores y, en muchos casos, se firman al constituirse

legalmente las empresas, antes de que inicien actividades y contraten trabajadores.

Se estima, porque tampoco se dispone de datos precisos, que hay aproximadamente un millón de contratos colectivos depositados, y de éstos se revisan cada dos años apenas el 7 u 8%, proporción que corresponde a los contratos operativos celebrados con sindicatos reales, y el resto, aproximadamente el 92%, son, sin duda, contratos colectivos simulados, aunque debe acotarse que un importante volumen de éstos puede corresponder a los que habitualmente se firman por obra determinada, con motivo de las construcciones de obras civiles de todas las magnitudes: efímeros por naturaleza y en perjuicio también de los trabajadores de la construcción, quienes padecen, con los del campo, los niveles más graves de marginación.

Es tanta la desviación que está sufriendo la contratación colectiva que, atendiendo al entorno social y económico de la industria maquiladora, da la impresión de que en la negociación del Tratado de Libre Comercio para América del Norte existió un pacto no escrito para garantizar a los inversionistas extranjeros en México la no sindicación de los trabajadores o por lo menos, para establecer contratos de protección.

La otra vertiente de la crisis de la libertad sindical obedece a las dificultades que el sistema corporativo de control impone a los trabajadores para obstaculizarles su derecho de asociación y autodeterminación sindical; imposición ejercida ilegalmente por los gobiernos de las entidades federativas (sin distinción de siglas partidarias) en combinación con el sector patronal y los sindicatos de protección corporativos, por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integradas por ellos para viciar los procedimientos administrativos relacionados con el registro de los sindicatos y con la llamada "toma de nota" de actos fundamentales de la vida interna de las organizaciones ya registradas, como son los cambios de directiva, de alta y baja de sus integrantes (padrón

sindical) y de modificaciones a sus estatutos, amén de las limitantes metaconstitucionales propias de la Ley Federal del Trabajo, limitaciones que se aplican también en el ámbito federal. Toda esa monstruosa falsificación de dos de las principales instituciones de nuestro derecho laboral: el derecho positivo de afiliación sindical y la contratación colectiva, no solamente es perversa corrupción. También tiene el maquiavélico propósito de obstaculizar la formación de sindicatos auténticos y de contratos colectivos operativos, porque estrategias del sistema piensan que su existencia es contraria a la libre competencia económica.

Cabe mencionar que sumada a esa práctica, está otra cada vez más generalizada, la de convertir el trabajo formal en desregulado, para substraer a los trabajadores del pago de salario y prestaciones y de las mínimas condiciones de trabajo de ley, ocultando la existencia de relaciones de trabajo mediante la simulación de contratos civiles de prestación de servicios profesionales a honorarios o mimimizándolas mediante la intervención de empresas llamadas *terceras* o *man power*, que actúan como mercaderes de la mano de obra, en abierta contravención al principio consagrado en el artículo 3° de la LFT que dispone que *el trabajo no es artículo de comercio*; de manera tal que los trabajadores son tratados como si fueran parias sociales carentes de derechos y sometidos a desmesuradas obligaciones. Afortunadamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación empieza a poner orden en el asunto mediante su reciente jurisprudencia 20/2005, del rubro Trabajadores al Servicio del Estado: *“El vínculo laboral se demuestra cuando los servicios prestados reúnen las características propias de una relación de trabajo, aunque se haya firmado un contrato de prestación de servicios profesionales”*, que deberá aplicar también para el resto de trabajadores y patrones.

¿Cómo se explica entonces semejante aberración estructural? Porque corresponde a la arcaica visión, infortunadamente prevaleciente entre los dueños del capital y las autoridades, de que la única vía para competir en el mercado global es disponer de una fuerza de trabajo barata y eventual para ofrecerla a los inversionistas; además de que en la práctica no se pueden alcanzar los niveles mínimos de productividad por la insuficiencia del salario, la precariedad del empleo y la falta de capacitación para el trabajo. Así vemos que el país tiende a hundirse económicamente por su incapacidad competitiva y flota solo por la fuerza de las escasas empresas exitosas y, principalmente, por dinero emanado del petróleo y por los dólares que envían a sus familias los compatriotas extraterrados.

El derecho positivo de afiliación sindical o libertad sindical positiva, así como la pluralidad sindical, están garantizados en nuestro país, fundamentalmente en el Artículo 123 de la Constitución, y refrendados en el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, suscrito por México en 1948. La Ley Reglamentaria del apartado A del Artículo 123 constitucional (Ley Federal del Trabajo), de jerarquía inferior al Convenio 87 de la OIT, en varias de sus disposiciones relativas a la libertad sindical concuerda con la Constitución y con el mencionado convenio internacional; sin embargo, en otras de sus disposiciones establece limitaciones y cortapisas a ella, en condiciones que en la práctica se han aplicado abusivamente por las autoridades legalmente competentes, complicando de manera casi sistemática y en perjuicio de los trabajadores interesados, los procedimientos administrativos relacionados con el registro de los sindicatos y la expedición de sus tomas de nota, inhabilitando a los trabajadores para acceder a la contratación colectiva auténtica, ya sea por la vía de la huelga o por la de el juicio de titularidad contractual. Por todas esas razones, la UNT ha venido favoreciendo las acciones de los trabajadores por la libertad de sindicación y por la contratación colectiva, y generó el primer proyecto de reformas a la legislación laboral surgido desde el movimiento sindical

democrático, planteando la constitución del registro nacional de sindicatos y contratos colectivos; el voto directo, libre, universal y secreto en elecciones sindicales; recuentos de titularidad contractual y huelga, así como transparencia en el manejo del patrimonio sindical, entre otras demandas. Proyecto que fue retroalimentado con los planteamientos del PRD y que culminó en las iniciativas formales de reforma a la Constitución en materia laboral, y a la Ley Federal del Trabajo, que hoy, ante el renovado embate de la derecha para conseguir sus *reformas prioritarias*, deben ser impulsadas y defendidas por razones de salud nacional.