

# **TRES ARTICULOS DE 2017 SOBRE LA REFORMA LABORAL EN MEXICO**

**UNT**

**Héctor Barba García**

## **I.NUEVO MARCO CONSTITUCIONAL MEXICANO**

**Foro Reforma Laboral paratodos, Guadalajara, Jalisco a 28 de noviembre de 2017**

En las fracciones XX, párrafos del 2º al 8º final, XXII BIS y XXXI, del artículo 123 de apartado A, de la Constitución, se estableció que:

“Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para

que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

XXII Bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

- a).- Representatividad de las organizaciones sindicales, y
- b).- Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos. . . .

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) y b) ...

c) Materias:

1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados; . . .

#### LA NUEVA AUTORIDAD REGISTRAL EN EL PROYECTO DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LA UNION NACIONAL DE TRABAJADORES

A este organismo descentralizado de carácter federal, le corresponde un ejercicio de competencia en materia de conciliación igual al establecido para los centros de conciliación de cada entidad federativa y de la Ciudad de México y entonces conviene precisar que esta facultad conciliatoria de carácter pre-judicial, se constriñe solamente a las controversias individuales, ya que en todas las de naturaleza colectiva, se requiere de la radicación previa del juicio para que se pueda substanciar la etapa de conciliación en la que pueden ya suscitarse controversias que deben resolverse mediante sentencias interlocutorias, que solamente pueden dictarse por las ahora autoridades jurisdiccionales, los tribunales laborales, como es el caso de los emplazamientos a huelga, en que en la audiencia conciliatoria de la etapa de pre-huelga se puede plantear incidente de falta de personalidad o cuestión de competencia, o fijación del personal de conservación; ya estallada la huelga pueden plantearse incidentes de inexistencia o de ilicitud o puede someterse el conflicto al arbitraje de la autoridad jurisdiccional, casos todos ellos que se resuelven

jurisdiccionalmente. En los juicios de titularidad contractual para cuya resolución se requiere del recuento de los trabajadores que podrán expresar su voluntad mediante la emisión de su voto personal, libre y secreto en ejercicio de su libertad sindical positiva; en los juicios colectivos de naturaleza económica, que solo pueden resolverse mediante los peritajes especializados en la materia porque la sentencia puede afectar derechos adquiridos de los trabajadores y no en la vía conciliatoria, porque los derechos de los trabajadores no son renunciables y en los de naturaleza jurídica igualmente no podrían resolverse por autoridades meramente administrativas, por las mismas razones.

Es más, lo único que pueden aprobar estas nuevas autoridades administrativas, son los convenios logrados en la vía de la conciliación previa al juicio, pero ante su incumplimiento solo podrán ejecutarse por los tribunales laborales porque para ello se requieren facultades jurisdiccionales (embargos, remates etc., etc.).

Por tanto, debe quedar claro que estas autoridades carecen de competencia constitucional para emitir sentencias interlocutorias o definitivas, ya que esa facultad solo la tienen los nuevos tribunales laborales, ello de conformidad con el mandato constitucional y de conformidad con el principio toral de que todas las autoridades solo pueden hacer lo que les está permitido, ya que lo no permitido, les está prohibido.

Dicho lo anterior pasamos a abordar la principal encomienda constitucional que corresponde a esta nueva autoridad registral.

La exigencia del registro público nacional de sindicatos y contratos colectivos, planteado por primera vez desde el seno de la Coalición Autónoma de Sindicatos Automotrices, CASIA, publicado y ampliamente documentado en el periódico "Cambio" de la Ciudad de Puebla a fines de los noventa's del siglo pasado, obedeció a la necesidad de transparentar las

obscuras simulaciones de sindicatos que se multiplicaron como todas las plagas, a raíz de la reforma procesal de la ley laboral en 1980, en cuyo artículo 923 se estableció la improcedencia de emplazamiento de huelga por firma de contrato colectivo de existir en la empresa a emplazar, contrato colectivo depositado; reforma de buena fe, que se operó para contener los emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo, practicados por los sindicatos corruptos que emplazaban a huelga sin representar a trabajador alguno, a empresas elegidas hasta por directorio telefónico, que luego eran chantajeadas para no paralizarles las labores, ya que la defensa patronal contra la huelga, la inexistencia o ilicitud de la misma, solo puede promoverse hasta que se hayan paralizado las labores y que, con la complicidad de las juntas de conciliación y arbitraje, podría tornarse en procedimiento incidentales interminables que les llevaban hasta al estado de quiebra.

Pero en este México nuestro, donde opera la regla no escrita pero efectiva, de "hecha la ley, hágase la trampa", patrones deshonestos y sindicatos corruptos, con la complicidad de las juntas de conciliación y arbitraje que en unión de gobiernos integran, contraviniendo el principio universal de derecho que prohíbe constituirse en juez y parte en las controversias jurisdiccionales, encontraron, con la reforma de 1980 al 923, una gran veta de oro: la compra-venta de simulaciones jurídicas de contratos colectivos, los nefastos "contratos colectivos de trabajo de protección patronal" carentes de contenidos más allá de los mínimos de ley o con contenidos exigüos para "cubrir fachada" y firmados a espaldas de los trabajadores o aun cuando todavía no se han contratado, con la finalidad de impedirles el ejercicio de libre sindicación y de libre contratación colectiva, modelo que pronto se extendió como la peste, de forma que más del noventa por ciento de los contratos colectivos depositados son de protección patronal y con la circunstancia de que las

inefables juntas realizaban y siguen realizando los registros de sindicatos y contratos colectivos en absoluto secreto para evitar que los trabajadores sepan que les aplica un contrato colectivo, cuya existencia ignoran, firmado por un sindicato que les representa y que no saben ni como se llama, para así, si se atreven a organizar sindicato y milagrosamente consiguen su registro y se emplaza al patrón por firma de contrato colectivo, el emplazamiento es improcedente porque ya hay contrato colectivo en esa empresa, precisamente ese contrato de protección patronal.

La idea se inspiró en la Constitución de la Republica Española de 1931, que estableció el registro público pero solamente de los sindicatos, ya que el orden jurídico de los países civilizados se atiende, en materia de derechos sociales, a la transparencia para el conocimiento de la sociedad civil del producto del ejercicio de los que atañen a amplios sectores de cada país, como son los sectores productivos y la contratación colectiva, que como objetivo del derecho de libre sindicación, se reconoce como su principal producto, ya que si hay sindicato lo natural es que también haya contrato colectivo.

Pero en nuestro país los pilares fundamentales del derecho colectivo de trabajo, las garantías sociales sustantivas de libre sindicación y de contratación colectiva y la garantía instrumental de huelga, están en proceso de extinción, porque sin sindicato real, los trabajadores no pueden ejercitar su derecho de huelga y menos conseguir contrato colectivo que acuerpe grupalmente sus derechos ante el patrón.

En efecto, nuestro derecho colectivo del trabajo está en proceso de extinción porque sus instituciones han sido desnaturalizadas, al grado de que la gran mayoría de los sindicatos registrados son membretes sin trabajadores reales o en que habiéndolos, son manipulados por camarillas de líderes postizos donde jamás hay asambleas y carecen de voz y voto;

porque más del noventa por ciento de los contratos colectivos depositados ante las autoridades competentes en los fueros federal y locales, son simulaciones jurídicas carentes de existencia real urdidas entre patronos abusivos y esos membretes sindicales y que, para diferenciarlos de los escasos contratos colectivos auténticos y operativos existentes, conocemos como “contratos colectivos de trabajo de protección patronal”, cuya proliferación, conjuntamente con la subcontratación de mano de obra conocida como el “outsourcing”, que no es otra cosa que la utilización de la fuerza de trabajo como mercancía, a contrapelo de la categórica prohibición de hacerlo, del Pacto de Filadelfia, parte de la Constitución de la OIT, en que las empresas de alquiler de mano de obra, las conocidas como “man power”, ofrecen al “cliente”, el patrón abusivo, grande, mediano o pequeño, lo mismo que los sindicatos de protección ofrecen con los contratos de protección: fuerza de trabajo que no exigirá el cumplimiento de derecho alguno y que así podrán asegurarse ganancias soportadas en la sobre-explotación de los laborantes y no en competitividad basada en la producción de bienes y servicios logrados mediante trabajo decente o digno, organizado con alta productividad y acorde con la modernización tecnológica, resultante de la adecuada reinversión de ganancias legítimas.

En la Unión Nacional de Trabajadores hemos generado iniciativas de reforma a la Constitución en materia laboral y a la Ley Federal del Trabajo, promovidas por legisladores progresistas de todos los partidos (excepto del Verde Ecologista) en los años 2002, 2010 y 2012, que son claro antecedente de la reciente reforma constitucional en materia de justicia laboral, la más importante en cien años de vigencia de nuestra Constitución y que operaron también como contrapeso de la iniciativa oficial en el proceso legislativo de reforma a la Ley Laboral de 2012, consiguiendo en ella como parte positiva de esa reforma regresiva, la instauración de normas plasmadas en los artículos 365 Bis, 391 Bis y 424

Bis, que obligan a las actuales autoridades registrales, la Secretaría del Trabajo y las juntas Federal y locales de Conciliación y Arbitraje, como también les obliga el artículo 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, a publicar los registros de los sindicatos, de los contratos colectivos y de los reglamentos interiores de trabajo, obligación que a cinco años de vigencia de las reformas a la Ley Federal del Trabajo y a más de dos años de vigencia de la Ley General de Transparencia, no se cumple por la gran mayoría de las juntas locales, con el claro propósito de mantener la secrecía de los falsos sindicatos y de los falsos contratos colectivos, para así mantener el sistema de control corporativo de los trabajadores para mantenerles en el trabajo precario y la informalidad de hecho e impedirles el acceso a sindicatos y contratos colectivos auténticos, como medio eficaz de superación del vergonzoso sistema salarial mexicano, de los más bajos del orbe.

En los artículos 386 Bis, 590-A, 590-B, 590-C, 590-D y 590-E de nuestro proyecto, se plantean para el nuevo e importante organismo federal registral, facultades que le permitan realizar válidamente consultas a los trabajadores en las que, mediante el voto libre, personal y secreto, manifiesten su voluntad ante la autoridad registral en dos de los eventos que le corresponderá atender, uno, las elecciones de las directivas sindicales y dos, la aceptación o rechazo de la celebración y firma de contrato colectivo nuevo, destinado a aplicarse en sus relaciones individuales y colectivas ante su patrón, para su correspondiente registro, en la inteligencia de que si el patrón se niega a firmar ese modelo de contrato colectivo, el sindicato que los trabajadores hayan elegido para su celebración, quedará plenamente legitimado como representante de ellos para exigir esa celebración y emplazar a huelga al patrón para ese fin, obviamente por conducto del tribunal laboral competente.



Conforme también a su ámbito constitucional de competencia, corresponderá a la autoridad registral mantener, mediante las medidas administrativas conducentes, debidamente actualizados y publicados todos los expedientes del registro de los sindicatos, de los contratos colectivos y de los reglamentos interiores de trabajo, a nivel nacional.

En cuanto a la estructura de la nueva autoridad registral, el organismo público y descentralizado de carácter federal, se prevé que deberá quedar a cargo de un Director designado conforme el marco constitucional de referencia, por el Senado de la República seleccionándole de terna propuesta por el Ejecutivo Federal; que su administración se ejercerá por una Junta Directiva, integrada, conforme lo establece el artículo 17 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, por sendos representantes titulares y sus respectivos suplentes, de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, del Sistema Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública y del Sistema Nacional Anticorrupción y que el Director o la Junta Directiva podrán solicitar la presencia testimonial de representantes de la Comisión Interamericana de derechos Humanos y/o de la Organización Internacional del Trabajo, y/o de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, tanto en la reuniones de su Junta Directiva como en las diligencias de consulta a los trabajadores, en las cuales ellos podrán también solicitar y obtener la presencia testimonial de estos organismos internacionales; que se deberán establecer Delegaciones en todas y cada una de las entidades federativas, con facultades amplias y suficientes para auxiliar en el cumplimiento de las obligaciones a cargo del Organismo; que contará como con el número de secretarios y empleados administrativos aptos así como de una Oficina Especializada de Apoyo al Trabajador de la Autoridad Conciliadora en cada delegación y en su oficina principal y que contará con el personal especializado suficiente en todas sus instalaciones para el cumplimiento de

sus funciones legales, así como que podrán autorizarse la creación de comités de apoyo.

En esos planteamientos está implícito que en el organismo registral, o en los centros de conciliación, no puede haber el falso tripartismo, porque la medula de la reforma constitucional en materia de justicia laboral lo eliminó para recuperar el toral principio de la división de poderes y para impedir que la autoridad jurisdiccional en materia laboral pueda ser dictada por las partes en las controversias, como lo hicieron los llamados "sectores productivos", que por cerca de cien años actuaron como juez y parte en la solución de los juicios

Debo agregar como nota relevante que con el objeto de posibilitar un proceso de autenticación de la contratación colectiva y de consecuente eliminación de la multitud de contratos colectivos de protección que operan, también se plantea en el proyecto de iniciativa, (artículo 397 Bis) una nueva acción procesal colectiva, mediante la cual y una vez publicado por la autoridad registral el registro del contrato colectivo ya depositado en las actuales juntas, bastará que cinco de los trabajadores concernidos en el mismo, dentro del año siguiente a la publicación, demanden ante el tribunal laboral competente la nulidad del contrato colectivo que pudieron conocer, en juicio en que no se admitirá el desistimiento y que solo se podrá resolverse mediante la prueba de recuento que la autoridad practique para que los trabajadores de la empresa o establecimiento abarcados por el pacto laboral en cuestión, puedan decidir, en ejercicio de sus libertades sindical y de contratación colectiva y mediante su voto personal, directo y secreto, si lo aceptan o lo rechazan.

Concluyo comentando que en el artículo 541, se establece la obligación específica de la Inspección Federal del Trabajo, de auxiliar en el desempeño de sus funciones a la nueva autoridad registral.

Es cuanto y les agradezco su paciencia.

## ANEXO CON EL TEXTO DE LOS ARTÍCULOS PROPUESTOS PARA LA EL FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA DE LA AUTORIDAD REGISTRAL

Artículo 386 Bis. Para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, se seguirá el siguiente procedimiento:

I.- Alguna o ambas de las partes a que se refiere el artículo 386, que pretendan la firma y consecuente depósito y registro del contrato colectivo de trabajo, bajo protesta de decir verdad, deberán presentar ante la autoridad registral que establece esta Ley, solicitud firmada por los respectivos representantes legales, que incluya los siguientes elementos y datos:

- a).- Texto del proyecto del contrato colectivo de trabajo;
- b).- Listado de los trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento que contenga, respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado alfabéticamente por el primer apellido; nacionalidad; sexo, fecha de nacimiento; fecha de ingreso al trabajo; número de registro en la institución de seguridad social a que esté afiliado; denominación de puesto de trabajo o actividad laboral y domicilio del establecimiento de la empresa en que presta sus servicios, incluyéndose a los trabajadores a que se refiere el artículo 9º de esta Ley, en capítulo por aparte, especificando si les serán aplicables o no, las condiciones de trabajo contempladas en el proyecto de contrato colectivo; Si la solicitud se promueve solo por la parte sindical de los trabajadores, deberán aportar los datos que conozcan, de los mencionados en el primer párrafo de este inciso y respecto de los que ignoren, podrán solicitar a la autoridad registral que los recabe por los medios legales idóneos;
- c).- Los datos del acta constitutiva de la empresa en que se precise su objeto social, o, tratándose de patrón individual, los de la actividad productiva o de servicios a que se dedique;
- d).- Copia certificada del documento oficial de toma de nota de la representación del sindicato, con la que deberá acreditarse que su registro corresponde al del objeto social de la empresa o actividad productiva o de servicios a que se dedique el patrón individual; y
- c).- Copia certificada del estatuto de cada sindicato promovente.

II.- Una vez recibida la solicitud, la autoridad registral verificará a la brevedad posible, mediante el examen de los documentos y la prueba de inspección, que deberá practicar la Inspección Federal del Trabajo, que:

- a).- La solicitud reúne los requisitos de personalidad y forma establecidos en esta Ley;
- b).- El proyecto del contrato colectivo de trabajo, reúne los requisitos de validez que esta Ley establece y en el caso de que faltaren, prevendrá a el o los solicitantes, que los subsanen dentro del término de cinco días hábiles siguientes al de la notificación, apercibiéndoles que de no hacerlo, se mandará archivar el expediente como asunto total y definitivamente concluido;
- c).- La empresa o establecimientos señalados en la solicitud, se encuentran en operación;
- d).- El listado de los trabajadores, comprende a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento;

III.- Si de la verificación se desprende la existencia de los requisitos establecidos en la fracción I, la autoridad registral, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la conclusión de la misma, bajo su más estricta responsabilidad publicará en su página de internet el texto de la solicitud, incluyendo el del proyecto de contrato colectivo y el de los estatutos sindicales y seguidamente notificará a cada uno de los trabajadores enlistados, con copias autorizadas de la solicitud y de los datos verificados a que se refiere la fracción I, así como con convocatoria de la propia autoridad para una diligencia de consulta administrativa, la cual se celebrará dentro del lapso comprendido entre los siguientes cinco y hasta los quince días hábiles, contados a partir del día en que surta efectos dicha notificación personal.

A partir de la presentación de la solicitud y hasta la terminación del procedimiento establecido en este numeral, no se admitirá ninguna otra solicitud, ni se admitirá a otro u otros sindicatos en el procedimiento.

IV.- La diligencia de consulta a que se refiere la fracción anterior, se substanciará de conformidad con los siguientes lineamientos:

- a).- Se señalará en la convocatoria, lugar o lugares, días y hora en que deberá efectuarse. Cada lugar deberá ser neutral, seguro y accesible para los trabajadores, a efecto de garantizarles la expresión de su voluntad de manera expedita, ordenada y pacífica;
- b).- Cada parte podrá acreditar previamente ante la autoridad registral hasta dos personas para ser representada en cada lugar de la diligencia, en la cual podrán estar presentes en la instalación, en la

acreditación de votantes y en los actos de escrutinio y recuento de votos, pero no así en el área de las votaciones.

Ninguna persona ajena al procedimiento podrá estar presente en la diligencia, excepto si previamente se le hubiere autorizado por la autoridad, como visor del evento.

La autoridad cuidará y proveerá lo conducente para que ninguna persona no autorizada, participe o interfiera en el desarrollo de la diligencia.

c).- En caso de que se susciten actos de presión en contra de los trabajadores que tiendan a violentar o impedir su libertad de voto o a obstaculizar su ingreso al lugar de la diligencia, el funcionario responsable de la autoridad registral, con el apoyo de la fuerza pública, proveerá lo conducente para garantizar la celebración de la diligencia en las condiciones que establece esta Ley y de presumirse la existencia de algún ilícito penal, deberá presentarse la denuncia de hechos ante la autoridad competente;

d).- No se permitirá votar a los trabajadores de confianza ni a los que hayan ingresado al trabajo con posterioridad al escrito de solicitud;

e).- Serán considerados los trabajadores de la empresa o establecimiento que hubieran sido despedidos del trabajo durante los tres meses previos o posteriores de la presentación del escrito de solicitud, excepto si hubieren aceptado la indemnización que les corresponda en términos de esta Ley, como consecuencia de la terminación de sus relaciones de trabajo;

f).- Tendrán derecho a votar únicamente los trabajadores de la empresa o establecimiento, previamente determinados por la autoridad registral, que concurren al recuento;

g).- La expresión del voto se hará en forma personal, libre y secreta. Al efecto la autoridad registral, previamente mandará hacer tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado conforme a este artículo, que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con su firma por el funcionario autorizado de la autoridad registradora y ostentarán la fecha, el lugar de la diligencia y el nombre de la empresa y además recuadros suficientes y de la misma dimensión para que se inscriba en cada uno el nombre de cada sindicato y otro en blanco. Debajo de cada recuadro con nombre de sindicato, la leyenda: "acepto este sindicato para la firma del contrato colectivo" y debajo del recuadro en blanco, la leyenda: "no acepto la firma del contrato colectivo", a efecto de que uno solo de ellos se cruce por el votante, según sea su voluntad aceptar o no, la

firma del contrato colectivo así como el sindicato que lo celebre en el caso afirmativo.

h).- El día, hora y en el lugar o lugares señalados en la convocatoria, se iniciará la diligencia con la presencia de las partes que asistan y previo al ingreso de los trabajadores, la autoridad registral instalará la o las mamparas necesarias para el cruce de las boletas en secreto y la urna o urnas transparentes, vacías y sin leyenda alguna, para el depósito de las boletas de votación. Acto seguido, previa identificación con documento oficial idóneo, de preferencia la credencial para votar, se procederá al ingreso de los trabajadores con derecho a voto y se dotará a cada uno con su boleta para ejercerlo.

A efecto de asegurar la secrecía del voto, no deberá aparecer en las boletas el nombre del trabajador ni en el listado, señal o dato alguno que permita identificar el folio de la boleta que le fue entregada.

Una vez dotado cada trabajador con su boleta para votar, deberá marcarla secretamente en la mampara colocada al efecto y luego depositarla doblada en la urna o urnas colocadas para recabar los votos.

Ejercido su derecho de voto, el trabajador deberá salir del lugar de la votación.

i).- Terminado el evento de la votación, el funcionario facultado de la autoridad registral, procederá a practicar el escrutinio, abriendo una a una, la urna o urnas; extrayendo las boletas de votación una a una, examinándola para corroborar su autenticidad y exhibiéndola a la vista de los representantes de las partes y visores autorizados asistentes, en la inteligencia de que las boletas no cruzadas o marcadas en más de uno de los recuadros o falsas, serán nulas y colocará las de "acepto", las de "no acepto", las nulas y las falsas, si las hubiera, por separado;

j).- Terminado el escrutinio, dicho funcionario procederá al recuento de votos y anunciará de viva voz el resultado, y si la suma de votos válidos es de más de un cincuenta por ciento de los trabajadores con derecho a voto asistentes a la diligencia, en favor de la firma del contrato colectivo de trabajo, se tendrá por aceptada su celebración

k).- En el caso de que hubieren contendido más de un sindicato, el derecho a firmar y celebrar el contrato colectivo corresponderá al que hubiere obtenido el mayor número de votos del porcentaje aprobatorio de firma a que se refiere el párrafo anterior.

I).- Terminada la diligencia, el funcionario autorizado de la autoridad registradora levantará acta de la misma e invitará a los representantes de las partes que deseen hacerlo, a suscribirla.

V.- Sustanciado el procedimiento de consulta que antecede, la autoridad registradora resolverá sobre la procedencia o no de la celebración y registro del contrato colectivo; si resuelve su procedencia, dentro de los siguientes tres días hábiles señalará día y hora para una diligencia de firma del contrato colectivo, notificando personalmente a las partes para hacerlo en su presencia. Si resuelve la improcedencia del registro, mandará archivar el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

VI.- El contrato colectivo de trabajo deberá firmarse y celebrarse por escrito en el número de tantos que corresponda al de partes, más dos. En el caso de que el patrón o los sindicatos de trabajadores que hubieren sido parte en la solicitud, previamente notificados, no concurrieren a dicha diligencia o asistiendo, se negaren a firmar el contrato colectivo, la autoridad registradora lo firmará en su rebeldía, lo tendrá por celebrado y procederá de inmediato a registrarlo, entregará a cada parte un ejemplar del mismo y enviará otro tanto al tribunal laboral del ámbito de competencia de la empresa.

El contrato colectivo surtirá efectos a partir del registro o surtirá efectos retroactivos partir de la fecha que acuerden las partes, siempre que sea posterior a la de la solicitud y anterior a la de diligencia de firma.

VII.- Si la Autoridad registral resuelve la procedencia de la firma del contrato colectivo y el patrón no hubiere participado en la firma de la solicitud a que se refiere este artículo, no asistiere a la diligencia de firma o asistiendo, se negare a hacerlo, el sindicato que hubiere sido aceptado por los trabajadores para firmar el contrato colectivo de trabajo en los términos del presente artículo, quedará legitimado para promover el emplazamiento de huelga con objeto de obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo, ante el Tribunal Laboral de competencia de la empresa, en los términos del Título Octavo, capítulos I y II y del Título Catorce, capítulo XX de esta ley. Si se obtiene la celebración del contrato colectivo de trabajo ante el Tribunal Laboral, éste mandará registrarlo a la autoridad registral, acompañándole por triplicado el contrato colectivo debidamente firmado y certificación del convenio correspondiente, agregando un tanto al expediente de huelga.

El registro se practicará en los siguientes tres días hábiles y una vez registrado, se entregará un tanto a cada una de las partes.

Artículo 590-A.- El Organismo encargado de la Conciliación en el orden Federal y del Registro de todos los Contratos Colectivos de Trabajo y de las Organizaciones Sindicales así como de todos los procesos administrativos relacionados, establecido en el apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafos 5º, 6º, 7º, 8º y 9º, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se constituirá y funcionará de conformidad con los siguientes lineamientos:

Será un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, domiciliado en la Ciudad de México, que contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación a la que deberán asistir los trabajadores y patrones, antes de acudir a los tribunales laborales, conforme lo establece el párrafo quinto de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Además, será competente para operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El Organismo estará integrado por una Dirección General que encabezará como Titular su Director o Directora General.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo segundo, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo



descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

La administración del Organismo, se ejercerá por una Junta Directiva, integrada, conforme lo establece el artículo 17 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, por sendos representantes titulares y sus respectivos suplentes, de los siguientes organismos públicos nacionales:

- a).- De la Comisión Nacional de Derechos Humanos;
- b).- Del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, que establece la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
- c).- Del Comité Coordinador encargado de la coordinación y eficacia del Sistema Nacional Anticorrupción establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

Tanto el Director como la Junta Directiva, podrán solicitar la presencia testimonial de representantes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y/o de la Organización Internacional del Trabajo, y/o de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en la reuniones de la Junta Directiva o en las diligencias de consulta a los trabajadores, a que se refiere el artículo 386 Bis de esta Ley;

Artículo 590-B.- El Director General, en lo tocante a su representación legal, sin perjuicio de las facultades que le otorga la presente Ley y que se le otorguen en otras leyes, ordenamientos o estatutos, estará facultado expresamente para:

- I. Celebrar y otorgar toda clase de actos y documentos inherentes a su objeto;

II. Ejercer las más amplias facultades de dominio, administración, y pleitos y cobranzas, aún de aquellas que requieran de autorización especial según otras disposiciones legales o reglamentarias con apego a esta Ley, la ley o decreto de creación y el estatuto orgánico;

III. Emitir, avalar y negociar títulos de crédito;

IV. Formular querellas y otorgar perdón;

V. Ejercitar y desistirse de acciones judiciales inclusive del juicio de amparo;

VI. Celebrar transacciones;

VII. Otorgar poderes generales y especiales con las facultades que les competan, entre ellas las que requieran autorización o cláusula especial. Para el otorgamiento y validez de estos poderes, bastará la comunicación oficial que se expida al mandatario por el Director General. Los poderes generales para surtir efectos frente a terceros deberán inscribirse en el Registro Público de Organismos Descentralizados; y

VIII. Sustituir y revocar poderes generales o especiales.

IX. Previa autorización de la Junta Directiva, instalar las Delegaciones adicionales a que se refiere el inciso a) de la fracción VIII de éste artículo, que sean necesarias para el cabal y oportuno cumplimiento de las atribuciones del Organismo Público Descentralizado.

El Director General ejercerá las facultades a que se refieren las fracciones II, III, VI y VII bajo su responsabilidad y dentro de las limitaciones que señale el estatuto orgánico que autorice la Junta Directiva.

Para el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones a cargo del Organismo, establecidas en esta Ley La Junta Directiva se reunirá con la periodicidad que se señale en el Estatuto orgánico sin que pueda ser menor de 4 veces al año;

Sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros y siempre que la mayoría de los asistentes sean representantes de la Administración Pública Federal. Las resoluciones se tomarán por mayoría de los miembros presentes teniendo el Presidente voto de calidad para el caso de empate;

Podrá acordar la realización de todas las operaciones inherentes al objeto de la entidad con sujeción a las disposiciones de esta Ley y salvo aquellas facultades a que se contrae el artículo 58 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, podrá delegar discrecionalmente sus facultades en el Director General;

Tendrá las siguientes atribuciones indelegables:

I. Establecer en congruencia con los programas sectoriales, las políticas generales y definir las prioridades a las que deberá sujetarse la entidad paraestatal relativas a la prestación de los servicios públicos que le corresponden en los términos de la presente Ley, sobre productividad, finanzas, investigación, desarrollo tecnológico y administración general;

II. Aprobar los programas y presupuestos de la entidad paraestatal, así como sus modificaciones, en los términos de la legislación aplicable. En lo tocante a los presupuestos y a los programas financieros, con excepción de aquellos incluidos en el Presupuesto de Egresos Anual de la Federación, bastará con la aprobación de la propia Junta Directiva;

III. Fijar y ajustar los servicios que produzca o preste la entidad paraestatal con excepción de los de aquéllos que se determinen por acuerdo del Ejecutivo Federal;

IV. Aprobar la concertación de los préstamos para el financiamiento de la entidad paraestatal con créditos internos y externos, así como observar los lineamientos que dicten las autoridades competentes en materia de manejo de disponibilidades financieras. Respecto a los créditos externos se estará a lo que se dispone en el artículo 54 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales;

V. Expedir las normas o bases generales con arreglo a las cuales, cuando fuere necesario, el Director General pueda disponer de los activos fijos de la entidad que no correspondan a las operaciones propias del objeto de la misma;

VI. Aprobar anualmente previo informe de los comisarios, y dictamen de los auditores externos, los estados financieros de la entidad paraestatal y autorizar la publicación de los mismos;

VII. Aprobar de acuerdo con las leyes aplicables y el reglamento de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, las políticas, bases y programas generales que regulen los convenios, contratos, pedidos o acuerdos que deba celebrar la entidad paraestatal con terceros en obras públicas, adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios relacionados con bienes muebles. El Director General de la Entidad y en su caso los servidores públicos que deban intervenir de conformidad a las normas orgánicas de la misma realizarán tales actos bajo su responsabilidad con sujeción a las directrices fijadas por la Junta Directiva;

VIII.- Ratificar la estructura básica de la organización de la entidad paraestatal, y las modificaciones que procedan a la misma. Aprobar asimismo y en su caso el estatuto orgánico tratándose de organismos descentralizados;

a).- La estructura básica del Organismo, idónea para el cumplimiento de su objeto legal, requerirá la creación de Delegaciones del mismo, en todas y cada una de las entidades federativas, excepto en la Ciudad de México, en razón de que tiene establecida su Matríz y domicilio legal principal, en dicha ciudad;

b).- En su Matríz y en sus delegaciones deberá contarse con el número de secretarios y empleados administrativos suficientes, así como de una Oficina Especializada de Apoyo al Trabajador de la Autoridad Conciliadora, para el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones a cargo del Organismo, establecidas en esta Ley; y

c).- Igualmente en cada una de sus Delegaciones en las entidades federativas, deberá contarse con un Delegado encargado, con facultades amplias y suficientes para el cumplimiento de las obligaciones a cargo del Organismo, con el número de secretarios y empleados administrativos así como de una Oficina Especializada de Apoyo al Trabajador de la Autoridad Conciliadora, suficientes para el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones a cargo del Organismo, establecidas en esta Ley.

X. Autorizar la creación de comités de apoyo;

XI. Nombrar y remover a propuesta del Director General, a los servidores públicos de la entidad paraestatal que ocupen cargos con las dos jerarquías administrativas inferiores a la de aquél, aprobar la fijación de sus sueldos y prestaciones, y a los demás que señalen los estatutos y concederles licencias;

XII. Nombrar y remover a propuesta de su Presidente, entre personas ajenas a la entidad, al Secretario quien podrá ser miembro o no del mismo; así como designar o remover a propuesta del Director General de la entidad al Prosecretario de la citada Junta Directiva, quien podrá ser o no miembro de dicho órgano o de la entidad;

XIII.- Aprobar la constitución de reservas y aplicación de los rendimientos de las empresas de participación estatal mayoritaria. En los casos de los excedentes económicos de los organismos descentralizados, proponer la constitución de reservas y su aplicación para su determinación por el Ejecutivo Federal a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

XIV. Establecer, con sujeción a las disposiciones legales relativas, sin intervención de cualquiera otra dependencia, las normas y bases para la adquisición, arrendamiento y enajenación de inmuebles que la entidad paraestatal requiera para la prestación de sus servicios, con excepción de aquellos inmuebles de organismos descentralizados que la Ley General de

Bienes Nacionales considere como del dominio público de la Federación. El Reglamento de la presente Ley establecerá los procedimientos respectivos;

XV. Analizar y aprobar en su caso, los informes periódicos que rinda el Director General con la intervención que corresponda a los Comisarios;

XVI. Acordar con sujeción a las disposiciones legales relativas los donativos o pagos extraordinarios y verificar que los mismos se apliquen precisamente a los fines señalados, en las instrucciones de la coordinadora del sector correspondiente;

XVII.- Aprobar las normas y bases para cancelar adeudos a cargo de terceros y a favor de la entidad paraestatal cuando fuere notoria la imposibilidad práctica de su cobro, informando a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Coordinadora de Sector; y

XVIII.- Las demás facultades expresamente establecidas en la presente Ley, a cargo del Organismo.

Artículo 590-C.- El órgano de Vigilancia del Organismo estará integrado por un Comisario Público Propietario y un Suplente, designados por la Secretaría de la Función Pública.

Los Comisarios Públicos evaluarán el desempeño general y por funciones del organismo, realizarán estudios sobre la eficiencia con la que se ejerzan los desembolsos en los rubros de gasto corriente y de inversión, así como en lo referente a los ingresos y, en general, solicitarán la información y efectuarán los actos que requiera el adecuado cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de las tareas que la Secretaría de la Función Pública les asigne específicamente conforme a la Ley. Para el cumplimiento de las funciones citadas el Órgano de Gobierno y el Director General deberán proporcionar la información que soliciten los Comisarios Públicos.

Artículo 590-D.- La responsabilidad del control al interior del Organismo se ajustará a los siguientes lineamientos:

I.- Los órganos de gobierno controlarán la forma en que los objetivos sean alcanzados y la manera en que las estrategias básicas sean conducidas; deberán atender los informes que en materia de control y auditoría les sean turnados y vigilarán la implantación de las medidas correctivas a que hubiere lugar;

II.- El Director General definirá las políticas de instrumentación de los sistemas de control que fueren necesarios; tomará las acciones

correspondientes para corregir las deficiencias que se detectaren y presentarán a la Junta Directiva informes periódicos sobre el cumplimiento de los objetivos del sistema de control, su funcionamiento y programas de mejoramiento; y

III.- Los demás servidores públicos del organismo responderán dentro del ámbito de sus competencias correspondientes sobre el funcionamiento adecuado del sistema que controle las operaciones a su cargo.

Artículo 590-E.- El Órgano de Control Interno será parte integrante de la estructura de la entidad paraestatal. Sus acciones tendrán por objeto apoyar la función directiva y promover el mejoramiento de gestión de la entidad; desarrollarán sus funciones conforme a los lineamientos que emita la Secretaría de la Función Pública, de la cual dependerán los titulares de dichos órganos y de sus áreas de auditoría, quejas y responsabilidades, de acuerdo a las bases siguientes:

I.- Recibirá quejas, investigará y, en su caso, por conducto del Titular del Órgano de Control Interno o del Área de Responsabilidades, determinarán la responsabilidad administrativa de los servidores públicos de la entidad e impondrán las sanciones aplicables en los términos previstos en la ley de la materia, así como dictarán las resoluciones en los recursos de revocación que interpongan los servidores públicos de la entidad respecto de la imposición de sanciones administrativas.

Dichos órganos realizarán la defensa jurídica de las resoluciones que emitan ante los diversos Tribunales Federales, representando al titular de la Secretaría de la Función Pública;

II.- Realizará sus actividades de acuerdo a reglas y bases que le permitan cumplir su cometido con autosuficiencia y autonomía; y

III.- Examinará y evaluará los sistemas, mecanismos y procedimientos de control; efectuarán revisiones y auditorías, vigilará que el manejo y aplicación de los recursos públicos se efectúe conforme a las disposiciones aplicables; presentarán al Director General, a la Junta Directiva y a las demás instancias internas de decisión, los informes resultantes de las auditorías, exámenes y evaluaciones realizados.

## **II. TRABAJO DECENTE Y EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

**Presentado en el Coloquio de la Secretaría de Trabajo  
y Previsión Social, 3 de mayo 2017**

**Ponencia de UNT, Unión Nacional de Trabajadores**

En el Diario Oficial de la Federación del 23 de febrero de 2017 se publicó el decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 (apartado A) de la Constitución, en materia de Justicia Laboral. Sin duda esta reforma es la más trascendental que se ha operado en materia laboral durante los cien años de vigencia de nuestra carta fundamental.

Conviene precisar el contenido y alcances de esta reforma:

a. Confiere a los órganos del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales locales, la competencia para impartir justicia laboral;

b. Revalúa el papel de la conciliación en la atención y solución de los conflictos laborales, “de manera que constituye una instancia prejudicial a la cual los trabajadores y patrones deberán acudir. Con esta medida se privilegia que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral concentran su atención en las tareas jurisdiccionales, propias de su nueva responsabilidad.” Al respecto, se establece que la función de conciliación recaiga en Centros de Conciliación especializados e imparciales, dotados de personalidad jurídica y patrimonio propio, autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, con rango de organismos descentralizados de las entidades federativas;

c. Dispone que el organismo público descentralizado que se instaure para llevar a cabo las tareas de conciliación en el ámbito federal, tendrá también a su cargo la responsabilidad del registro nacional de todas las organizaciones sindicales y de todos los contratos colectivos de trabajo, con la consecuente atención de los procesos administrativos derivados de esas materias.

d. Adopta medidas para garantizar la libertad de negociación colectiva y la expresión personal, libre y secreta de la voluntad de los trabajadores para la elección de sus dirigentes, su participación en los procesos de suscripción y registro de contratos colectivos de trabajo y la resolución de conflictos entre sindicatos.

Destaco que a cien años de vigencia de nuestra Constitución, se reparó una histórica omisión del Congreso Constituyente Originario, que no reconoció rango constitucional a la contratación colectiva, porque los diputados progresistas no consiguieron vencer la resistencia de la reacción, en equipararla a los derechos de sindicación y de huelga y otorgarle también rango de garantía constitucional.

Y qué decir de la tradición garantista de nuestra Constitución, pionera en el mundo en elevar a rango de garantías sociales los derechos fundamentales de los trabajadores del campesinado y que con esta reforma al artículo 123, que concierne a los derechos humanos laborales, en conjunción con las reformas a los artículos 1 y 102, apartado B, constitucionales operadas en 2011, para prestigio internacional de México, con esta reforma se ha recuperado para la nuestra uno de los primeros lugares entre las constituciones nacionales del orbe, en el ámbito de la protección de los derechos humanos laborales y de sus garantías.

El Poder Constituyente Permanente Derivado, con esta histórica reforma al 123 en su apartado A, ha logrado también un gran resultado político al superar la *razón de estado (en su concepción maquiavélica) que permitió al sistema el control corporativo de los trabajadores* que ha imperado durante casi un siglo en México, acotándoles el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de acceso a la contratación colectiva, merced a una justicia laboral incapaz de garantizarles su debido goce, dándose lugar en cambio, desde la octava década del siglo pasado, a la simulación preponderante de los contratos colectivos de trabajo de protección patronal y precarizándose los salarios al grado de que, con la reciente devaluación de nuestra moneda, el salario mínimo en México es ya el más bajo del mundo.

Todo eso explica por qué en el entorno internacional nos califican como país que practica la *competencia desleal* para posicionarse en el mercado mundial de trabajo, cuando el potencial productivo de nuestra fuerza de trabajo es más que suficiente para competir exitosamente en él.

Para superar con la ley ese nocivo estado de cosas, ahora lo que sigue es acuerpar debidamente esta reforma en materia de justicia laboral, mediante las debidas reformas reglamentarias que implican un amplio proceso legislativo, tanto en el ámbito federal como en el local, ya que se requiere reformar la Ley Federal del Trabajo; las leyes orgánicas de los poderes judiciales Federal y locales e instaurar los Centros de Conciliación en cada una de las entidades federativas y en la Ciudad de México, así como el organismo público descentralizado que llevará a cabo las tareas de conciliación en el ámbito federal, y que tendrá también a su cargo la responsabilidad del registro de todas las organizaciones sindicales y de todos los contratos colectivos de trabajo en el País.

Con el propósito de coordinar esa gran tarea legislativa, la Secretaría del Trabajo Previsión Social, creó la "Unidad de Enlace de la Reforma de Justicia Laboral", y según informaciones de prensa, está elaborando ya trabajos en tal sentido, mencionándose un proyecto de Código Nacional de Procedimientos Laborales y hablándose también de aspectos de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo en la UNT no tenemos conocimiento oficial de esos trabajos, ya que no se nos ha dado ninguna participación en ellos, no obstante su importancia y trascendencia para todos quienes participamos activamente en el proceso productivo nacional, situación que aunada a otros acontecimientos, nos preocupa vivamente,



como la reciente iniciativa de una señora diputada del PRI promovida ante su Cámara, que generó un proyecto de decreto de reforma los artículos 513, primer párrafo y 515 y de adición de un artículo 515 Bis, de la Ley Federal del Trabajo, planteando en el artículo 513, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, PREVIA APROBACIÓN del proyecto respectivo por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, atribuyendo así inconstitucionalmente a una comisión tripartita meramente consultiva, facultades exclusivas del Congreso de la Unión y soslayando que la sustitución de la juntas por tribunales laborales de los poderes judiciales, se decidió con apego al principio de división de poderes y porque las juntas tripartitas durante muchas décadas, han actuado como juez y parte en los conflictos laborales. Ese asunto está pendiente en la Cámara de Senadores y el grueso de los trabajadores mexicanos espera que sea desechado en ella por su evidente inconstitucionalidad.

Nos preocupa también la posición recién asumida por la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo CONASETRA, que dice solicitará prórroga de varios años para que se opere la transición de las juntas a los tribunales laborales de los poderes judiciales y que reclamarán a la Federación les financie con cinco mil millones de pesos para operarla.

Pareciera que los señores secretarios, que desde luego actúan por instrucciones de sus respectivos gobernadores, ignoran que justicia que se retarda es justicia que se deniega, que lo constitucionalmente establecido no puede modificarse por peticiones administrativas de bloques políticos y que la gran mayoría de los Estados de la Unión donde operan, están pendientes de acreditar ante la Auditoría Superior de la Federación, el destino dado a más de sesenta y cinco mil millones de pesos que la propia Auditoría calificó como un “presunto daño al erario federal”.

Así que sería muy saludable para la Nación que de esos 65 mil millones, salieran los cinco mil del financiamiento solicitados para un asunto de máxima importancia, como lo es la efectiva justicia laboral que reclama la clase trabajadora.

Vale comentar que es imperiosa la refundación del pacto federal, escandalosamente vulnerado por los atracos a la Nación operados por la enorme rapacidad de varios mandatarios estatales, como cuestión de viabilidad de nuestro País.

Comentarios de la asesoría de la UNT sobre la ratificación de México del Conveni 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

1.El Convenio entrará en vigor como norma convencional, parte de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, por cuya razón es procedente que el Senado de la República inste al titular del Ejecutivo Federal a operar a la brevedad posible y en debida forma, dicha comunicación de ratificación del convenio.

2. Sus normas son acordes y complementarias de las establecidas los artículos 1, 102, 123 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la reforma constitucional en materia de justicia laboral operada por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 24 de octubre de 2017, reformas que establecen en las fracciones XVIII, XX, XXII Bis, XVII inciso b) y XXXI, inciso c), numeral 1, del apartado A, del artículo 123, así como Transitorios del uno al sexto, referidas a la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Laborales de los Poderes Judiciales Federal, de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México; a la instauración de un Organismo Público Descentralizado de carácter Federal, encargado de la conciliación prejudicial y del registro de todos los sindicatos y de todos los contratos colectivos de trabajo; a la instauración de los Centros de Conciliación, también organismos descentralizados de carácter local, en cada una de las Entidades Federativas y en la Ciudad de México; al establecimiento de voto personal, libre y secreto de los trabajadores para decidir en ejercicio de su libertad sindical y ahora de su nueva libertad de contratación colectiva que elevó a rango constitucional dicha institución legal, la previa aceptación del contrato colectivo de trabajo inicial y del sindicato que lo celebre, como condición para su registro y consecuentes efectos de vigencia; a la elección del sindicato titular en los conflictos colectivos de titularidad de contrato colectivo de trabajo ya vigente así como a la elección de todas las directivas sindicales y a la condición de que en los emplazamientos de huelga por celebración de los contratos colectivos, el sindicato emplazante acredite previamente que representa a los trabajadores.

3. Estas nuevas garantías sociales constitucionales y convencionales, serán los instrumentos para democratizar y autenticar nuestro mundo sindical y para rescatar autenticándola también, la total institución de la contratación colectiva y consecuentemente para extirpar los falsos sindicatos no representativos o de protección controlados por grupos autoritarios y deshonestos, así como los nefastos *contratos colectivos de trabajo de protección patronal* que han impedido el ejercicio de la libertad sindical y la depauperación de los salarios al grado de que el sistema salarial en México sea de los más bajos del mundo, impidiendo desde la raíz la existencia de progreso nacional con justicia social, de forma que entre los 53 millones de mexicanos ocupados en actividades laborales, la mayoría estén sometido a trabajo informal con salarios que les colocan en la pobreza extrema, sin prestaciones ni seguridad social, ni estabilidad alguna en el empleo y el resto en su mayoría con salarios también precarios por debajo de la línea de la pobreza. No es paradójico que solo un estrato de la clase trabajadora, los laborantes que han conseguido ejercer sus libertades fundamentales de libertad sindical y de contratación colectiva, gocen en nuestro dolido país de condiciones del trabajo digno o decente, como lo caracteriza la Organización Internacional del Trabajo.

4. Esa lacerante realidad mexicana será revertida merced a la acción coordinada de los trabajadores organizados y movilizados impulsados por una nueva mística política y actuando en conjunción con un nuevo gobierno cuyos tres poderes deberán ejecutar el mandato soberano del pueblo mexicano dictado en las recientes elecciones federales, como ya comienza a suceder en nuestro poder legislativo federal al resolver la asignatura pendiente y vergonzosa de que México haya sido uno de los pocos países en absurda oposición a adoptar durante 68 largos años, el

fundamental convenio 98, que con el 87 en materia de libertad sindical, son los pilares de la justicia social en el mundo entero.

Así que vale la pena reproducir el texto íntegro del convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de contratación colectiva:

### **III.OBJETIVOS DEL REGISTRO PÚBLICO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES Y CONTRATOS COLECTIVOS**

#### **Foro UNT, 2017**

El derecho laboral mexicano, gestado por nuestras nunca cumplidas *leyes de indias* e impulsado por la luchas armadas generadas por la insoportable injusticia padecida por un campesinado que prevalecía nacionalmente ajeno a su tierra y un incipiente proletariado industrial extraído de ese campesinado, el de las minas, los telares y primeras fábricas textiles, los ferrocarriles, las plantas eléctricas y las viejas formaciones del comercio, vio la luz con un nuevo y diferente proyecto de nación plasmado en la Constitución de 1917, que recogió y perfeccionó principios políticos ya contemplados en la constitución de 1857 pero que se enriqueció con un nuevo tipo de derechos nunca antes reconocidos en el mundo por constitución alguna: las garantías sociales conquistados por ese campesinado desde siempre excluido del orden jurídico, plasmados en el nuevo artículo 27 y las garantías sociales laborales del nuevo artículo 123, también logradas por aquella incipiente clase social incorporada a la naciente industria exportada al país por los efectos económicos de la revolución industrial y servidora de las tradicionales formas del comercio que con aquella industria integraron la economía nacional en esa etapa ya lejana pero indeleble, de nuestra Historia.

Así nuestra carta constitucional, quedó enriquecida y estructurada con garantías sociales de naturaleza laboral que se tradujeron en derechos básicos e irrenunciables de los trabajadores en el ámbito individual pero también instituyó derechos colectivos instrumentales en su favor para dotarles de la fuerza de la organización y permitirles contrarrestar el gran poder del capital al que necesariamente servían: el derecho a la libre sindicación y el derecho de huelga que no supone agresividad alguna ante los patrones ni ante nadie, sino que solamente es la fuerza de presión que da a los trabajadores el derecho de *bajar los brazos* y así suspender el trabajo.

Pero faltó en aquel proceso de refundación del país organizado y proyectado en la nueva norma constitucional, un elemento adicional que permitiera a los trabajadores tutelados por la elevada regla protectora, tener el derecho de superar los contenidos normativos básicos de los derechos laborales individuales, la institución de la contratación colectiva del modelo europeo y que en ese tiempo existía ya en algunas empresas y servicios importantes del país, que no obstante que se propuso y discutió

por los congresistas de aquel poder constituyente, finalmente quedó excluida del texto del 123 constitucional.

Esta *omisión de origen* del Congreso Constituyente pudo salvarse hasta que el legislador ordinario, primero en diversos estados de la Unión y más tarde en seno del Congreso Federal, lo hizo al dar nacimiento a la principal de las instituciones de nuestro derecho colectivo de trabajo, el derecho de los trabajadores a firmar con su patrón, por conducto de su sindicato, un contrato colectivo *aplicable a todos los trabajadores*, (con la posible excepción de los trabajadores de confianza) que se refrendó en la primera ley reglamentaria de carácter nacional del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Así se consolidó el trinomio fundamental del derecho colectivo de trabajo: el derecho de sindicación con el derecho sustantivo a la contratación colectiva, que solo puede darse en el entorno de relaciones colectivas de trabajo válidamente sustentadas entre los empleadores y sus trabajadores organizados en sindicatos en ejercicio de su libertad sindical positiva, utilizando como instrumento de presión legal de esta formación para conseguir el contrato colectivo de trabajo ante el patrón, el derecho de huelga para vencer su casi siempre presente resistencia para concertar con sus trabajadores sindicalizados el pacto laboral colectivo.

No obstante que para 1931 el país del 1917 había evolucionado y que las tendencias predominantes en el ámbito de las relaciones productivas en el mundo de ese primer tercio de siglo estaban fuertemente influidas por el modelo de control corporativo instaurado en el código laboral fascista italiano, la contratación colectiva en México fue concebida como instrumento de desarrollo económico equilibrado y paz productiva entre trabajadores y empresarios, de manera que cada contrato colectivo se pensó para constituirse en un verdadero *micro pacto social*, como bien lo ha calificado María Xelhuantzi, destacada investigadora social mexicana.

Para las empresas que hoy lo admiten y los sindicatos que lo consiguen, es un medio bilateralmente concertado y dinámico para la programación de empleo relativamente estable y salarios y condiciones de trabajo decorosas para los trabajadores, cuya profesionalización y capacitación institucionalizada posibilita a las empresas elevar la productividad y la calidad de sus procesos y, por ende, participar exitosamente en una economía globalizada, como se demuestra con las empresas más competitivas de nuestro país, que cuentan con pactos colectivos operativos.

Sin embargo la influencia corporativista de aquella etapa de la historia mundial, hoy casi superada en el resto de los países, se hizo presente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y los derechos de sindicación y de huelga garantizados por la Constitución, fueron afectados de diversas maneras. Se legisló en el sentido de limitar el derecho constitucional de huelga con las “inexistencias” y de acotar la constitución de los sindicatos de trabajadores a los de cada empresa y cuando más a los de la rama productiva o de servicios pero también limitado a la jurisdicción federal o local de cada empresa y lo que fue otro nuevo pecado capital contra la libertad sindical, se estableció un mecanismo de control corporativo aplicado, desde el nacimiento de cada sindicato y proyectado a toda su vida posterior, consistente en el necesario reconocimiento de los gobiernos federal o locales, según el caso, mediante la resolución administrativa del registro de cada sindicato y la posterior “toma de nota” de los cambios de la directiva, del padrón de socios a actualizar cada tres meses y de

cualquier cambio al estatuto sindical, todo ello mediante mecanismos de regulación que en la mayoría de los casos no se corresponden con la letra y el espíritu de la carta constitucional y del convenio 87 de la OIT en materia de libertad sindical adoptado por México desde el año 1948, cuyo rango jurídico ahora es superior al de la leyes secundarias.

Este control corporativo de los sindicatos en México ha permitido a los gobiernos y a la clase patronal, acotar el derecho de libre sindicación de los trabajadores negando ilegalmente su registro y funcionamiento y permitiendo que solo prosperen los patrocinados por líderes postizos proclives a la corrupción, en condiciones que el sistema sindical mexicano está a estas fechas gravemente afectado por la escasa afiliación de los trabajadores que también se está dando mundialmente, como con la proliferación de infinidad de simulaciones sindicales frente al escaso número de sindicatos auténticos que han logrado sobrevivir y de estos, pocos con prosperidad.

Ese efecto de desnaturalización del sistema sindical, tan añejo como nuestros derechos sociales garantizados constitucionalmente, se agudizó con la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1981, que modificó el procedimiento de huelga estableciendo su improcedencia para firma de contrato colectivo si ya existe depositado uno celebrado con la empresa con quien se pretenda la firma, reforma originada por el abuso del derecho de huelga, del que se valían los falsos sindicatos para chantajear a los empleadores mediante emplazamientos por firma de contrato colectivo, sin que los emplazantes representaran a trabajadores a su servicio, que tenían que soportar la extorsión para conseguir el desistimiento antes del estallido y no ser afectados por una huelga sin defensa, porque la ley laboral desde 1970 determinó que no puede solicitarse la calificación de la huelga y el consecuente recuento sino hasta que estalle el movimiento. Así que tal situación dio lugar a que en la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1981, se estableciera en su numeral 923 que si existe contrato colectivo depositado ante la junta, no procederá un emplazamiento de huelga con esa finalidad. Entonces, los mismos sindicatos de *vivales* que pronto proliferaron auspiciados por autoridades corruptas y prósperos abogados patronales, se dedicaron a la venta y renta de contratos colectivos simulados para dar protección a los patrones de las huelgas de chantaje y también y esto fue lo más grave, de los legítimos intentos de sindicación de sus trabajadores y de las demandas de contratación colectiva auténtica.

Así la patronal descubrió que las simulaciones contractuales le eran útiles para contener el justo progreso de sus laborantes y mantener sus esquemas de ganancia a *lomo de trabajador*, lo que dio nacimiento al perverso sistema de los *contratos colectivos de protección patronal*, simulaciones jurídicas que nada agregan a los derechos mínimos legales y muchas hasta por debajo de ellos en cuanto a prestaciones, dando vida al boyante y jugoso negocio negro que puede competir, por el volumen del dinero que corre en las igualas pero principalmente por los salarios y prestaciones que se escatiman a los trabajadores, con las ganancias del crimen organizado en sus variadas modalidades operativas.

Principalmente por esas causas y no obstante su importancia para un sano desarrollo nacional con paz y justicia social, la institución legal de la contratación colectiva está en grave crisis y 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 aproximadamente

el diez por ciento de los trabajadores del sector formal están 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 ya en lo general se carece de acceso a la información pública, que puede haber más de medio millón de contratos colectivos depositados, y de éstos se revisan anualmente apenas el siete u ocho por ciento, que corresponde a los contratos operativos celebrados con sindicatos reales, y el resto, aproximadamente el 92%, son sin duda, *contratos colectivos de protección patronal*, aunque debe acotarse que cierto 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.

En efecto y valga el comentario, no bastan las deficientes regulaciones en materia de información pública obligatoria para conocer sobre los registros de sindicatos y contratos colectivos de trabajo porque solo en el ámbito federal, en el Distrito Federal y en algunos de los estados como Coahuila, Quintana Roo, Tamaulipas, Sinaloa y San Luis Potosí, se puede disponer de tales datos registrales, ya que en la gran mayoría de las entidades esa información es inasequible, como lo señalan Alfonso Bouzas Ortiz y Luis Oliver Reyes en el reciente libro *“PERSPECTIVAS DEL TRABAJO EN MÉXICO”*. Por tanto, la propuesta del PAN de reformas a la ley laboral respecto a esos registros, que descansa en las leyes locales de acceso a la información, es inviable.

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 asegurarles sus correspondientes contratos de protección.

Toda esa monstruosa falsificación de las dos principales instituciones sustantivas de nuestro derecho laboral colectivo, sindicación y contratación colectiva, no solamente es perversa corrupción. También tiene el 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 y gran obstáculo para los negocios, como se comprueba con la grave crisis de la industria aérea donde grandes personeros del capital ya optaron por eliminar las empresas antaño ejemplares, por la de *bajo costo*, sustentadas en contratos de protección firmados con sindicatos *de paja*.

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, y por ende, de violar obligaciones fiscales, ocultando la existencia de relaciones de trabajo mediante la simulación de contratos mercantiles de ventas "a comisión" de contratos civiles de prestación de servicios profesionales a honorarios o precarizándolas

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. Por cierto, estas formas de “contratación” ya suman más que las contrataciones ajustadas a la ley.

¿Cómo se explica entonces semejantes aberraciones estructurales? Porque corresponden a la absurda 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 y porque no reconocen 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 por la debilidad del comercio interno, que flota solo por la fuerza de las escasas empresas exitosas, por el dinero emanado del petróleo y por los cada vez más escasos dólares que envían a sus familias los compatriotas extraterrados y, hay que aceptarlo con enorme preocupación, también por el dinero generado por los *negocios negros*.

Por todas esas razones la UNT, favoreciendo las acciones de los trabajadores por la libertad de sindicación y por la contratación colectiva, refrendó con el PRD y legisladores de otros grupos, por conducto de nuestro compañero Hernández Juárez los planteamientos de nuestras iniciativas de reforma laboral de 2002, con la promoción en abril del año en curso de tres iniciativas de reforma: a la Constitución en materia laboral, a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social en materia de seguro de desempleo.

Con ellas se aspira a poner un *hasta aquí* al corporativismo de estado, al contratismo de protección, a los excesos de las juntas en la impartición de la justicia laboral que han abolido en la práctica el derecho de libre sindicación y a la ausencia de autoridad en materia de fijación de los salarios mínimos, planteándose nuevas instituciones que auspicien la modernización técnica y la transformación democrática del modelo laboral y productivo mexicano, como lo es la instauración del *el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, como organismo público y descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, facultado para operar nacionalmente el registro de sindicatos y contratos colectivos y competente para decidir en los conflictos de titularidad de los contratos colectivos*.

Como se expresa en la Exposición de Motivos, “*dicho organismo se regiría bajo los principios de certeza, legalidad, independencia, profesionalismo, imparcialidad, objetividad y publicidad en el desempeño de sus funciones*” y “*ha sido concebida como un instrumento eficaz para cerrar el paso a la generalizada corrupción y simulación en el mundo sindical, derivadas de los viejos mecanismos de control corporativo de los sindicatos y la degradación de la contratación colectiva a través de los contratos de protección celebrados entre empleadores y falsos sindicatos con la intención de impedir a los trabajadores el ejercicio de la libertad sindical y la auténtica bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo*.”

*Está inspirada en la institución del Registro Público de Sindicatos de la Constitución de la República Española de 1931, (coetánea de nuestra primera Ley Federal del*

*Trabajo) existente actualmente en diversas provincias españolas, en Chile y en Guatemala. Sin embargo, hay que reconocer que la creación de un Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos es evidentemente una solución excepcional, lo que se explica por la igualmente excepcional desnaturalización del contrato colectivo en México, la más importante de las instituciones de nuestro derecho colectivo. Esta propuesta, cercana a la que dio lugar en su momento a la creación de un Instituto Federal Electoral plenamente independiente como alternativa para garantizar la imparcialidad en el proceso de reconocimiento de los partidos políticos y en las contiendas electorales, no resulta sin embargo ajena a las organizaciones sindicales. Por el contrario, se planteó por primera vez como parte de un proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo en el Consejo de Representantes de la Coalición Autónoma de Sindicatos de la Industria Automotriz (CASIA) de los sindicatos de Volkswagen, Nissan, Dina y General Motors, celebrado el 23 de enero de 1990 y fue publicado íntegramente en el número 3008 del periódico Cambio de Puebla, el 31 de enero de 1990. Posteriormente fue retomada por la FESEBS y más tarde por la UNT, además de haberse incluido en el Anteproyecto de reformas del PRD.” . . .*

*“Sobre el Registro Público se hace descansar en gran medida la destrucción del sistema corporativo estatal de control de las organizaciones sindicales, para la reestructuración democrática del sindicalismo mexicano y para la autenticación de la contratación colectiva, hoy falsificada y envilecida con los contratos de protección cuya generalización aparejada a la proliferación de las simulaciones sindicales, ha trastocado el orden laboral de nuestro país para convertirlo en uno de los más corruptos.” . . .*

Quien esto escribe se dedicado durante más de cincuenta años a luchar contra la corrupción en el mundo del trabajo y en lo particular contra sus expresiones más lacerantes: el corporativismo sindical y su engendro el contratismo de protección. Conoce muy bien las enormes dificultades para sanar a la Nación de este cáncer tan arraigado estructuralmente pero mantiene viva su convicción con la esperanza de que antes de enfrentar el inevitable fin de la efímera existencia material, verá a su país liberado de esta lacra.