

Reformas a la legislación laboral mexicana. Una contribución a la democracia.

José Alfonso Bouzas Ortiz
Germán Reyes Gaytán

DICIEMBRE 2017

- El presente Análisis aborda las principales disposiciones que la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece para sostener el modelo laboral corporativo de relaciones laborales antidemocráticas.
- La LFT de 1931 concedió una serie de atribuciones a las autoridades laborales que con las reformas de 1970 se ampliaron y perfeccionaron. Con la experiencia de las reformas de 1931 y 1970, los gobiernos posteriores mantuvieron el esquema de control y lo promovieron, como se describe en este texto.
- La reforma constitucional a los artículos 107 y 123, publicada el 24 de febrero de 2017, es de las más importantes desde de creación del propio artículo 123. Entre otros, establece el voto personal, libre y secreto de las y los trabajadores y la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reformas que traducidas a cambios legales a la LFT, podrán mejorar la contratación colectiva, y con el tiempo la erradicación de los contratos colectivos de protección patronal, de este tamaño es el desafío.
- La legislación laboral requiere modificaciones para ir cerrando la brecha entre la norma legal y la realidad laboral, de ahí que el presente documento plantea propuestas para desmontar por la vía jurídica el modelo laboral corporativo que inhibe la democracia y la justicia para las y los trabajadores.



Índice

1.	Introducción. Caracterización de las relaciones laborales	3
2.	Normas Laborales que permiten sostener el modelo laboral en México	5
2.1	La coalición, el sindicato y el registro sindical.....	5
2.2	Radio de acción de los sindicatos	6
2.3	La autonomía sindical	6
2.4	La rendición de cuentas.....	7
2.5	La huelga	7
3.	Negociación y contratación colectiva	8
3.1	La firma del CCT, los contratos colectivos de protección patronal y las huelgas locas	8
3.2	La titularidad del CCT y el recuento	9
3.3	La terminación del CCT y el derecho de contratación colectiva	9
3.4	Las cláusulas de exclusión.....	10
4.	Propuestas de reforma a la ley laboral para modificar las relaciones laborales	11
5.	Conclusiones a propósito de una reforma secundaria que responda a los artículos 107 y 123 de la Constitución	13
	Bibliografía.....	15



1. Introducción. Características de las relaciones laborales

Históricamente el sindicalismo en México ha sido sometido a la obligada anuencia del aparato de gobierno y dentro de un permanente control y calificación de la conducta de las organizaciones sindicales. La formación, la actuación, la lucha e incluso la disolución de las organizaciones sindicales, se desarrollaron permanentemente con la injerencia del gobierno. El Estado surgido de la Revolución de 1910-1917 se levantó y consolidó, teniendo como uno de sus pilares al movimiento obrero organizado, articulando la legislación laboral de tal manera que le posibilitara estas condiciones de injerencia.

Como lo señala Graciela Bensusán Areous,¹ “Los rasgos dominantes de la ley fueron el marcado intervencionismo estatal, que posibilitaba supeditar los intereses obreros a los criterios de oportunidad del Ejecutivo y el control de la autoridad en el proceso organizativo y reivindicativo.”

El contexto en el que se construye este modelo de relaciones laborales es complejo, habiendo sido identificado por la teoría política bajo la denominación de *corporativismo*, fenómeno que sin ser propio de las organizaciones sindicales mexicanas, tuvo su expresión en nuestro país con sus particularidades.

En México, el terreno de las injerencias finalmente se ha construido desde el Estado y en el contexto de la “legalidad” de modo que al establecer que las autoridades registran, autorizan, impiden, reconocen y realizan un sinnúmero de conductas y señalan una serie de condiciones para la acción de los trabajadores, han convertido la participación de las distintas instancias de autoridad en enclaves básicos para el ejercicio de los derechos laborales e incluso para la existencia de las organizaciones sindicales. Además, las autoridades encargadas del registro han hecho de la dirección sindical una institución más importante que el sindicato mismo. De ahí la necesidad de que el derecho de asociación sindical sea replanteado y realmente protegido.

Las consecuencias de este modelo de relaciones laborales se pueden sintetizar de la siguiente manera:

la mayoría de los ejercicios de organización sindical y de representación de trabajadores es simulada, en tanto que se encuentra ausente la voluntad de los trabajadores y el peso político y social que representan.

Por cuanto al análisis del modelo de regulación laboral que se adoptó y que dio forma al tipo de sindicalismo, contratación colectiva y huelga mexicanos, y sobre todo a las dinámicas con las que se presentan en las relaciones laborales en la actualidad, lo primero que quisiéramos es eliminar los elementos valorativos y tan solo tratar de referirnos a hechos.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931 dio una serie de atribuciones al gobierno que lo colocó en condiciones determinantes en las relaciones laborales y la LFT de 1970 los reiteró, amplió y perfeccionó. Después de la experiencia 1931/1970, los gobiernos posteriores no sólo mantuvieron el esquema de control, sino que lo promovieron en su beneficio, en tanto que representaba el ejercicio de un poder económico y político que había probado su eficacia.

Paralelamente, los empresarios encontraron, en las disposiciones de la indicada LFT, y/o a propuesta del Gobierno, mecanismos para evitar la discusión que debían llevar a efecto para negociar las condiciones de trabajo. Un empresariado voraz, carente de argumentación y dispuesto a evitar los costos y responsabilidades que el artículo 123 constitucional le representaba.

Los dos actores antes referidos (Gobierno y empresarios) encontraron como mecanismo para manejar la conflictividad laboral, centrar todo el poder (político y económico) que los trabajadores podían representar, en las manos del dirigente sindical. Esto convirtió al dirigente sindical en una persona poderosa y tejió una serie de compromisos, intereses, caminos sin retorno que a corto, mediano y largo plazo, gestó la realidad sindical que hoy se vive.

¹ Bensusán Graciela, *El modelo mexicano de regulación laboral*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fundación Friedrich Ebert, Flacso, Plaza y Valdez, p. 206.



Así, los sindicatos combativos con los trabajadores más aguerridos, creados a principios y hasta mediados del siglo XX, llegaron a una conclusión poco afortunada: su dirección sindical, inserta en el aparato de poder les brindaba buenos resultados o eran preferibles los saldos que por esta vía se alcanzaban, frente a la incertidumbre de una confrontación derivada de definir su interés en el proceso productivo (nacimiento del sindicalismo corporativo).

Debemos tener presente que se gestaron dos realidades sindicales; el de la gran empresa que en mayor o menor medida actuaba dentro de los parámetros legales y que implicó incluso la existencia de empresas en manos del Estado; y el sindicalismo de la pequeña y mediana empresa, la nacional, la que se desarrolló por empresarios que no podían satisfacer las exigencias derivadas del artículo 123 constitucional pero que también encontraron líderes a la medida de sus necesidades, engendrados en el contexto de este corporativismo que fue capaz no sólo de darnos un Fidel Velázquez por cuatro décadas sino, peor aún, “líderes”, “lídercitos” y “lídersotes”, de acuerdo a la medida de las necesidades del sector que representaban con evidencias claras, la simulación de los derechos de los trabajadores.

Los años posteriores al gobierno de “partido único”, no representaron cambio alguno. Es posible que como consecuencia de que el proyecto neoliberal se inició antes del cambio político (durante el Gobierno de Miguel de la Madrid) en esas condiciones tuvo oportunidad el sindicalismo corporativo de probar que no se oponía ni cuestionaba las “flexibilidades” que el nuevo modelo económico demandaba, siempre y cuando el modelo de regulación laboral que les dio vida y los mantiene operando no fuera tocado. Flexibilidades (subcontratación u *outsourcing*, contratos a prueba, por capacitación etc.) que en un primer momento se impusieron de facto y que un segundo momento se materializaron formalmente en la reforma laboral de 2012.

La realidad laboral reclama modificaciones urgentes ya que la distancia entre la norma legal y la realidad laboral se amplía constantemente; además, porque en el tema laboral se encuentran constantes vicios de simulación y corrupción.²

Ante esta apremiante necesidad de cambios legales, la reforma constitucional a los artículos 107 y 123³, sin duda, es la más importante desde el nacimiento mismo del artículo 123. Los temas fundamentales que atendió esta reforma son: la justicia laboral y de libertad y democracia sindical. La desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como parte del Poder Ejecutivo, para darle paso a tribunales laborales, una autoridad jurisdiccional ahora perteneciente al Poder Judicial, como elemental principio de división de poderes de todo Estado moderno. Por vez primera el voto personal, libre y secreto se consagra en la Constitución, tanto para la firma de un contrato colectivo de trabajo, como para la elección de la dirigencia sindical; de trascendental importancia es que la organización sindical responda a la representación de los trabajadores y no la de sus dirigencias; la creación de un Organismo Público Descentralizado en el orden federal, que se hará cargo del registro de todas las organizaciones sindicales y de los contratos colectivos de trabajo y de la conciliación federal, así como la creación de Centros de Conciliación para atender de manera previa los conflictos laborales del orden local.

En este orden de ideas resulta necesario que en las reformas a la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución se garanticen los recientes principios incluidos por el Constituyente permanente y que dicha reforma secundaria no sirva para imponer nuevas “flexibilidades” que precaricen aun más los derechos de los trabajadores. Resulta fundamental y obligatorio para el Poder Legislativo federal armonizar los derechos laborales con el bloque constitucional de derechos humanos laborales contenidos en el propio artículo 123 de la Constitución, así como con los derechos humanos laborales de los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de tratados internacionales como lo son: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos,

2 Alcande Justiniani, Arturo, “La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral”, en Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, UNAM/Grupo Parlamentario del PRD; Cámara de Diputados; Congreso de la Unión; LX Legislatura, 2007, p. 98.

3 Diario Oficial de la Federación de 24 de febrero de 2017.



el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, la Carta Democrática Interamericana, entre otros, de los que México forma parte.

2. Normas laborales que permiten sostener el modelo laboral en México

2.1 La coalición, el sindicato y el registro sindical

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en congruencia con la Constitución, reconoce el nivel general, informal y espontáneo del concepto *coalición* (artículos 354 y 355 y fracción XVI, apartado A del artículo 123, respectivamente), como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes⁴; pero de inmediato se encarga de limitar el derecho sirviéndose del concepto *asociación constituida* (artículo 356); así, dicho ordenamiento legal define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones, *constituida* para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, e indica (artículo 364) que los sindicatos deberán *constituirse* con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos.

La ley, de manera declarativa, dispone que los trabajadores y los patrones tienen el derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa y que cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la ley (artículo 357), además de que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él (artículo 358).

Insistimos, el derecho de sindicalización, que se establece de forma declarativa, se diluye ante las atribuciones que el gobierno tiene en materia de constitución de organizaciones sindicales.

Acerca de la *toma de nota*, desde la ley de 1970 y con las reformas procesales de 1980, se hizo de ella, ya sin lugar a dudas, un acto constitutivo más

que declarativo y la existencia de los sindicatos quedó a determinación de las autoridades del trabajo, (artículos 360, 364, 365) con serias consecuencias que a más de 40 años, han pervertido significativamente a las organizaciones de los trabajadores y las han arrancado de las manos de éstos.

El artículo 368 de la LFT indica que el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades. Esta disposición obliga a reiterar la pregunta sobre la naturaleza constitutiva o declarativa del registro e insistir en que en nuestro país, pese a la disposición constitucional y a los convenios internacionales que se han firmado, la libertad sindical no existe. Por disposición de los artículos 365 y 366 de la ley vigente, se establecen los requisitos que han de cumplirse para alcanzar el registro y las hipótesis en que el registro podrá ser negado.

La LFT de 1931 consignaba en su artículo 243 que, satisfechos los requisitos establecidos en el artículo 242, ninguna de las autoridades correspondientes podría negar el registro de un sindicato, texto que fue modificado en la vigente ley por una expresión afirmativa en el numeral 366, que dispone: “El registro podrá negarse únicamente...”. Este sutil cambio implica que la autoridad del trabajo queda facultada para negar el registro, lo cual convierte el acto de registro en un acto jurídico constitutivo y deja de ser, como lo establecía la ley anterior —y debiera esperarse congruente con el texto constitucional—, un acto meramente declarativo.

Con la reforma a la LFT de 2012 se incorpora en este tema el artículo 364 bis, bajo la denominación de “los principios rectores del registro sindical” en el que se establece que el registro de los sindicatos deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía,

4 La pregunta es ¿cuál es la consecuencia entre temporal y permanente? Que la asociación temporal no se ejerce tal y como se encuentra la normatividad actual, forma de asociación que en el pasado existió y que el aparato de gobierno se encargó de liquidar.



equidad y democracia sindical. Tal artículo simplemente tiene efectos declarativos, mismos que en la mencionada reforma constitucional de 2017 se incorporan al texto constitucional y que, como consecuencia, deberán ser instrumentados y aplicados.

Respecto a la cancelación del registro sindical, lo primero que debemos ver es que el mero planteamiento de la posibilidad de ser cancelado su registro revela que los sindicatos no son libres en su constitución y funcionamiento. Por tanto, la misma existencia de la organización se vio definida por la autorización que se le otorgó para su conformación, hecho ratificado en esta disposición de la ley.

El artículo 369 de la ley vigente y en los mismos términos en que los había dispuesto el artículo 244 de la ley de 1931, establece que el registro del sindicato podrá cancelarse precisando los casos: I. en caso de disolución; y II. Por dejar de tener los requisitos legales.

2.2 Radio de acción de los sindicatos

Un tema que contradice la libertad sindical de manera importante es la clasificación de las organizaciones sindicales, sin una justificación mayor, que la injerencia estatal.

El artículo 360 de la LFT vigente señala que los sindicatos de trabajadores pueden ser: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios. Este artículo ha sido interpretado y sobre todo aplicado por las autoridades del trabajo como absolutamente definitorio de las posibilidades organizativas en sindicato que tienen los trabajadores mexicanos. Si se trata de un problema de gramática, la expresión “podrán”, debe ser entendida como enunciativa y no limitativa, ya que así es la única forma como la interpretación de la norma estará dentro de los parámetros establecidos por los artículos constitucionales. Con esta disposición, entre otros, está el artículo 9o, que establece el derecho de asociación en lo general para las personas sin límites mayores que la licitud de la conducta asociativa; particularmente, el del apartado “A” del artículo 123 constitucional, que en su fracción XVI consagra este derecho de

asociación para los trabajadores y patrones, para la defensa de sus respectivos intereses (entendamos lo anterior como finalidad propia de la existencia de los sindicatos) y, por tanto, establece esta finalidad como lícita y sin limitaciones; y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) y otros instrumentos internacionales establecen el derecho de asociación sin distinción, sin límites o especificaciones, ni autorización previa; acatar el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, respetar el derecho de los trabajadores a afiliarse a las mismas, con la única limitación de acogerse a sus estatutos, respetar el derecho de las organizaciones sindicales a redactar sus propios estatutos, formular sus programas de acción y a organizar su administración y actividades, y que, de acuerdo a las reformas en materia de derechos humanos de 2011 que consideran a los derechos laborales como derechos humanos, cobra vigencia y jerarquía superior normativa por sobre la misma LFT.

El registro sindical, como formalidad para los sindicatos de adquirir personalidad jurídica, no puede estar sujeto a condiciones que limiten los anteriores derechos y, por tanto, como una evidente y contundente consecuencia, son precisamente los trabajadores los que deben definir su radio de acción y cualquier disposición, como la del indicado artículo 360 de la LFT, cuestiona estos derechos como expresión de la libertad sindical.⁵

2.3 La autonomía sindical

Las organizaciones sindicales, como cualquier forma organizativa de la sociedad, reclaman que se establezcan las reglas conforme a las cuales se integrarán y participarán aquellas personas que las conforman.

Al respecto sostenemos también que las organizaciones sindicales, en ejercicio pleno de su libertad, deben crear sus estatutos, establecer

⁵ Narcia Tovar, Eugenio, “La libertad sindical y la tipología sindical” en *Democracia sindical*, UNAM y otros, México, 2001, pp. 167-181.



sus formas de funcionamiento y los derechos y obligaciones de los afiliados, cuando menos, como lo hacen todas las sociedades civiles o mercantiles a las que el único límite que se les impone es la licitud de sus objetivos.

La LFT regula lo que debiera ser de la exclusiva autodeterminación de la organización sindical. En el artículo 371 se dispone que los estatutos de los sindicatos habrán de contener los puntos que se señalan, entre otros, representación, períodos de elección, formas de expulsión de un agremiado. Si tomamos en cuenta que la autoridad revisa cada registro de las organizaciones sindicales, a efecto de su cumplimiento, el artículo 359 citado resulta letra muerta en cuanto a que los sindicatos tengan derecho a redactar sus estatutos, pues deberán contener como disposiciones imperativas categóricas aquellas que refiere el artículo 371.

Finalmente, estos artículos integran una importante unidad que establece normas de excesivo control de las organizaciones sindicales, las cuales han sido pilar fundamental para garantizar el corporativismo y que se pierda la posibilidad de que los trabajadores se den y revoquen con absoluta libertad a sus direcciones sindicales y algunos otros aspectos fundamentales para la existencia democrática de los sindicatos.

2.4 Rendición de cuentas

En la fracción XIII del artículo 371 de la LFT, que establece el contenido de los estatutos de la organización sindical, las reformas realizadas en 2012 dejaron establecida la obligación de rendir cuentas y la posibilidad de sancionar a las directivas que no las presenten, ambas cuestiones a precisar en los estatutos. Complementariamente las indicadas reformas consignaron los principios de transparencia en la información relacionada con Sindicatos, Contratos Colectivos y Reglamento Interior de Trabajo.

Es importante señalar que la transparencia de la información es una obligación de las autoridades del trabajo, o cuando menos en esos términos la entiende la LFT, pero en tanto que la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública

(LGTAIP) estima a los sindicatos como entes públicos obligados a transparentar su información, nos sitúa en un debate relacionado con lo que se debe o no transparentar. Al respecto estimamos que en el artículo 70 de la LGTAIP, fracción XVI, lo hace de manera correcta, pues obliga a los sindicatos a transparentar información sobre las condiciones generales de trabajo, contratos o convenios que regulen las relaciones laborales del personal de base o de confianza, así como los recursos públicos económicos, en especie o donativos, que sean entregados a los sindicatos y ejerzan como recursos públicos; al respecto hemos sostenido que la obligación de transparencia ante la sociedad, la tienen los sindicatos por cuanto a recursos que de la sociedad reciban, como por ejemplo, asignación de créditos habitacionales y, por cuanto a recursos propios, como las cuotas sindicales, la obligación de rendir cuentas es en principio limitado tan sólo frente a la militancia, y el sindicato está facultado a hacerla pública si así lo determina.

2.5 La huelga

En cuanto a otro tema de especial atención como lo es el de huelga, cabe mencionar que actualmente esta expresión de lucha de los trabajadores se encuentra totalmente cautiva.

En 1980, con reformas a la LFT en materia procesal, desapareció la posibilidad de la acción de los trabajadores por medio de las coaliciones, so pretexto de que en aras de la técnica y mejor regulación se hacía necesario su adecuada tipología jurídica. A partir de entonces, se logró transformar esta forma de lucha en un *procedimiento* judicial de fácil control y que incluso se ha llegado a utilizar como promotor del beneficio patronal, como lo fue el caso de la huelga textil del algodón de 1992.⁶

El artículo 440 de la LFT otorga el derecho de huelga de manera amplia a los trabajadores y define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una *coalición* de trabajadores. Sin embargo, el artículo 441 limita inmediatamente la disposición anterior, al referir que los sindicatos

⁶ Fernández Arras, Arturo, Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI, en *Libertad sindical*, México, IIEC-UNAM, AFL-CIO y otras, 1999, p. 168.



de trabajadores son coaliciones permanentes y al otorgar a la autoridad el poder de calificar la huelga como *legalmente existente o inexistente* (artículo 444 y 459) si satisface los requisitos y persigue los objetivos expresamente autorizados en el artículo 450.

La huelga en México ha dejado de ser un derecho de los trabajadores para suspender las actividades en la empresa, como forma de presión frente a la injusticia o la opresión de los trabajadores y, actualmente es un rito burocrático que obliga a éstos a pedirle permiso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Poder Ejecutivo) para decretar el paro de actividades, considerando que los intereses del Estado son tendientes a ofrecer paraísos laborales a las empresas, garantizando nula conflictividad laboral.

Hemos caído incluso en absurdos, ya que tal y como está regulada la huelga es posible para los patrones motivar a los trabajadores para llevarlos a la huelga, conscientes de que las actividades no se podrán reanudar sin el consentimiento de ellos y la anuencia de la autoridad (artículo 469 de la LFT) y por tanto usar este instrumento a favor de los intereses patronales como de los gobiernos federal y locales. No es posible que no se cuente con la autonomía necesaria para que si en un momento dado o cuando convenga estratégicamente, el sindicato decida levantar la huelga, no lo pueda hacer.⁷

En los hechos la política gubernamental en torno a la huelga de orden federal, es mantener en ceros las estadísticas. En sus registros México tiene más de una década sin huelgas, simulando al nombrarlas de otra forma, como por ejemplo de “paro técnico”, así ocurrió con la huelga de Nissan Cuernavaca, estallada el 31 de marzo de 2016.

3. Contratación colectiva y negociación colectiva

Los países con mejores condiciones laborales tienen tres ámbitos de regulación; 1) uno de carácter muy general, que se integra por normas jurídicas difícilmente adaptables a realidades laborales tan diversas entre ramas industriales, servicios y regiones; 2) un segundo, producto de concertaciones colectivas amplias, por sector o rama, o de iniciativas gubernamentales en el contexto

de un diálogo económico social y; 3) el tercero, encuentra su espacio en acuerdos especializados o dedicados a condiciones particulares en centros laborales que requieren un tratamiento especial. El modelo laboral que cuenta con estos tres ámbitos de regulación, generalmente, evita la competencia degradante en costos laborales y una fijación arbitraria de las condiciones de trabajo.⁸

En nuestro país la contratación colectiva se encuentra deprimida y limitada al reducido espacio de un establecimiento, una empresa o planta. Cuando se habla de contratación colectiva por rama o sector en México, se cree que ésta se encuentra cubierta por los contratos ley vigentes, de carácter obligatorio, y que en su concepto ideal se diseñaron para ampliar el espectro de protección de esa contratación. En realidad, éstos se han deformado debido a su rigidez y lo agobiante que resultan para las pequeñas y medianas empresas por los vicios que han operado en los sindicatos y el olvido en que han sido dejados, al limitarse a unas cuantas ramas de la industria, muchas de ellas ya víctimas de una política económica que las ha lesionado.⁹

3.1 La firma del CCT, los “Contratos de Colectivos de Protección Patronal” y las “Huelgas Locas”

Alrededor de la contratación colectiva de trabajo (CCT) situamos uno de los problemas de mayor dimensión para el mundo del trabajo, la representación del sindicato y la legitimación de la acción sindical. Las dos vías para la firma de un CCT son la voluntaria y la forzada (artículo 387 de la LFT); la voluntaria es aquella en la que suscriben el sindicato y el empleador el documento contractual, sin que haya mediado conflicto o emplazamiento a huelga; y la forzada, que es precisamente mediante un emplazamiento a huelga en donde la solución del conflicto se presenta mediante la firma del CCT.

Existe una problemática en torno a estas dinámicas, en el sentido de que la vía voluntaria permite las condiciones propicias para que se firmen los *Contratos Colectivos de Protección Patronal* (CCPP), es

⁷ *Ibidem*, p. 167.

⁸ Alcande Justiniani, Arturo, *op. cit.*, pp. 98-99.

⁹ *Ibidem*, p. 99.



decir, que los empleadores escojan al sindicato “más conveniente” con el cual firmar el CCT. A su vez, la vía forzada se ha utilizado para los emplazamientos *de huelgas locas*, que es una práctica de supuestos líderes sindicales que consiste en extorsionar a pequeños y medianos empresarios con la amenaza de cerrar sus establecimientos o locales, en tanto que la empresa no tiene firmado un contrato colectivo, los “líderes” cuentan con “una toma de nota” que por el radio de acción y sin representación de los trabajadores de la empresa, jurídicamente, pueden emplazar a huelga.

El Sindicato está representado por su Secretario General y jurídicamente es él quien está autorizado para firmar un CCT, ya sea por la vía voluntaria o emplazar a huelga para firma del CCT por la vía forzada, sin que en ninguno de los dos casos implique la voluntad de los trabajadores a los que representa.

Esta problemática precisamente fue atendida en la reforma al artículo 123 constitucional, en el segundo párrafo de la fracción XVIII al señalar que “Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores”. Este mandato se deberá instrumentar en la LFT.

3.2 La titularidad del CCT y el recuento

La demanda por titularidad del contrato colectivo de trabajo es una manifestación (debiera ser) del derecho de libertad sindical. Esta figura jurídica permite a los trabajadores desconocer a un sindicato que no los representa y organizarse y pretender la mejora de sus condiciones de trabajo a través de la firma de un nuevo CCT.

Al igual que otras figuras jurídicas del derecho colectivo, la demanda por titularidad del CCT se ha corrompido para mantener a los sujetos que detentan el poder y así conservar el estado actual de corruptelas y prebendas en el ejercicio de la autoridad laboral. En este sentido, las prácticas han sido tendientes a inhibir el ejercicio de esta acción judicial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han impuesto una serie de requisitos de “procedibilidad” de la demanda que son prácticamente imposibles de cumplir para una organización: exigir al sindicato

que acredite su radio de acción y presente la relación firmada por los trabajadores afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda.¹⁰

No sin mencionar que el instrumento del *recuento* que es la prueba idónea para demostrar que un sindicato representa una mayoría de trabajadores en una empresa o establecimiento (o para calificar la existencia de la huelga), tal y como está planteado en la LFT, sirve como un mecanismo de control de los dirigentes sindicales espurios y de las autoridades que los apoyan. Pues es bien conocido que las autoridades del país acostumbran realizar estos procedimientos a *voto cantado* o de *viva voz* por parte de cada uno de los trabajadores frente a las mismas autoridades, los sindicatos contendientes y los representantes de las empresas y de paso, mencionar que dicho recuento se hace con base en los documentos elaborados por el propio empleador.

Se ha expuesto que estas prácticas que inhiben el ejercicio de la demanda de titularidad, son una respuesta a la situación en donde líderes sindicales demandan la titularidad del CCT sin agrupar a los trabajadores que dicen representar (un mero acto de simulación) para obtener de las empresas prebendas a cambio de retirar la demanda. La solución adoptada por las autoridades reproduce las mismas prácticas fraudulentas: contratos colectivos de protección patronal y emplazamientos o demandas de titularidad fantasma, son actos realizados por los mismos tipos de sindicatos extorsionadores, según convenga a sus intereses.

Así mismo, estas prácticas debe dejar de ser implementadas, por disposición de la fracción XXII Bis de apartado A del artículo 123, adicionada mediante la mencionada reforma constitucional de 2017, en el sentido de lo que establece en la primera parte de su segundo párrafo: “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”. Esta disposición tendrá que ser implementada y regulada en la LFT.

10 *Ibidem*, p. 107.



3.3 La terminación del CCT y el derecho de contratación colectiva

La terminación del CCT se ha convertido en una forma muy cómoda para realizar toda clase de maniobras a fin de abaratar el costo de la contratación colectiva suprimiendo prestaciones, o cambiando de sindicato. El acto resulta muy fácil, el líder del sindicato y el representante del empleador acuden ante la autoridad laboral y dan por terminado el CCT de conformidad con lo establecido en la fracción I del artículo 401 de la LFT. Posteriormente a este acto se puede celebrar otro CCT con el mismo sindicato o con cualquier organización sindical o dejar a los trabajadores sin representación alguna, todo lo anterior sin consulta de ningún tipo a los trabajadores.

En este supuesto de terminación del CCT por mutuo acuerdo, no se le exige a la representación sindical que presente requisitos de procedibilidad, como sí se hace para la demanda de titularidad, simplemente se asume que la voluntad de los trabajadores se expresa lisa y llanamente por medio de su directiva sindical, lo que representa una verdadera expresión de negación del derecho de contratación colectiva.

Por cuanto a la terminación del CCT por mutuo acuerdo, pensamos que se debe seguir, por analogía o interpretación sistemática, el mismo criterio de representación adoptado por la mencionada reforma al artículo 123 constitucional, en el segundo párrafo de la fracción XVIII al señalar que “Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores”, es decir, si para la celebración de una CCT se necesita acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores, también se deberá acreditar para dar por terminado el CCT bajo la figura del mutuo acuerdo. Tema que dejamos anotado desde ahora y que se deberá considerar en las reformas reglamentarias.

3.4 Las cláusulas de exclusión

Tal y como se encuentran las normas que regulan la representatividad de los sindicatos, pueden provocar que una organización minoritaria de veinte trabajadores, se convierta en una que afilie a una mayoría ficticia y se eternice

como “representante” de las relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa, a partir de conseguir un CCT que incluya las conocidas cláusulas de exclusión en sus dos modalidades (por admisión y separación), incluso antes de que la empresa comience a funcionar, lo que ha sido una práctica muy extendida en las medianas y grandes empresas.¹¹

El artículo 395 de la LFT señala que en el contrato colectivo se puede establecer que el patrón admita exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, esta potestad es consecuencia de la titularidad del contrato colectivo que detenta el sindicato, limita a los potenciales trabajadores en tanto que tendrán que afiliarse al sindicato existente al momento de ser contratados, así mismo, esta cláusula garantiza que el patrón no recurra a ampliar la base de trabajadores, formando incluso una mayoría que dispute la titularidad. Con las reformas a la LFT de 2012 se derogó de este artículo la cláusula de exclusión para efectos de expulsión, que obligaba a que el patrón diera por terminada la relación laboral del trabajador que fuera expulsado del sindicato. Cabe mencionar que aun cuando se ha señalado la inconstitucionalidad y se haya derogado esta disposición, las cláusulas de exclusión (admisión y expulsión) siguen siendo, en su gran mayoría, parte de los contratos colectivos de trabajo.

Estos procedimientos organizativos traen consigo consecuencias negativas: por lo que respecta a los trabajadores, éstos no sienten que el sindicato sea un espacio de expresión de sus intereses ni la mejor vía para defenderlos, sino, esencialmente, un mecanismo de acceso al empleo, con lo que se ven deterioradas la solidaridad interna y la capacidad de movilización sindical y, por otro lado, genera en la dirigencia una nula preocupación por la eficacia de sus estrategias, los lleva a ceder ventajas a los empresarios a cambio de la inclusión de estas cláusulas coactivas en los contratos colectivos y posibilita la nulificación de la disidencia.¹²

11 Bensusán, Graciela, “Una reforma laboral para la libertad, la democracia y la transparencia sindicales: la agenda mínima”, en *Libertad sindical*, México, IIEC-UNAM, AFL-CIO y otras, p. 97.

12 *Ibidem*, p. 100.



4. Propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo para democratizar las relaciones laborales

En estas condiciones pensamos que debiera garantizarse en la ley:

- I. Reconocer a la coalición de trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos tal y como se hace con los sindicatos; lo que implica derogar el artículo 355 de la LFT que diferencia a la coalición del sindicato, en su lugar, establecer que el derecho de asociación de los factores de la producción sea pleno y sin limitaciones de ninguna índole y eliminar de los artículos 356, 357 y 364 de la LFT la terminología “constituida” por “formado” o “integrado”.
- II. Que las organizaciones sindicales se constituyan con plena libertad y sin requerir registro alguno; para tal cometido el artículo 359 de la LFT debe tener vigencia plena y para ello es necesario derogar los artículos 362 a 365 de la Ley y sustituirlos por una disposición que únicamente sugiera los temas, que a la formación de un sindicato deben tenerse en cuenta; directiva, estatutos, etcétera y que explícitamente establezca que el registro es meramente declarativo.
- III. Que la *toma de nota* sea un mero acto administrativo respecto del cual la autoridad no tenga atribución alguna que limite el derecho de asociación; derogar los artículos 365 y 366 de la LFT e incluirlo en la Ley, tal y como lo dispone la Constitución, la creación de un confiable Organismo Público Descentralizado que se encargue del registro sindical y el depósito de los CCT. También habría que establecer que los artículos 367 y 368 deben tener un alcance administrativo y de ninguna manera facultar a la autoridad para limitar la conducta de los sindicatos.
- IV. Que el radio de acción lo establezcan las propias organizaciones sindicales. Derogar el artículo 360 de la LFT, ya que en la práctica las autoridades del trabajo son quienes establecen

el radio de acción de los sindicatos, según el control que sobre ellos tengan, de manera que, el sindicato que no se “subordina” a las autoridades, se le niega el registro sindical, lo cual, después de varios intentos logran obtener mediante amparos: una toma de nota limitada en el radio de acción.

- V. Que el derecho de renunciar a una organización sindical sea pleno para los trabajadores y de ninguna forma cuestione su vínculo laboral; integrar sanciones en el artículo 358 para quien viole este derecho, derogar el artículo 395 de la LFT que autoriza la cláusula de exclusión en los CCT y cualquier otra disposición que vulnere el derecho positivo o negativo de sindicalizarse. Respecto del artículo 358, tenemos que recordar que los trabajadores que ingresan a una empresa que ya tiene un CCT (incluso los primeros trabajadores que son contratados), a la vez que firman su contrato individual de trabajo, firman su incorporación al sindicato. Incluso, existe dentro de los CCPP cláusulas que establecen la libertad del patrón de contratar trabajadores con la única condición de que éstos se afilien al sindicato, evidencia contundente de la simulación contractual.

En el mismo tenor, es vergonzoso que las autoridades laborales intermedien entre los empresarios inversores y el potencial sindicato para encontrar al mejor postor para la firma del contrato colectivo de trabajo. Firma que, incluso, se realiza aunque la planta aún no se haya establecido, hechos que debieran sancionarse sin mayor investigación ante la evidencia de la simulación y de la participación del aparato de gobierno. Es el caso de BMW de San Luis Potosí, un hecho ilustrativo.

- VI. Que en los actos constitutivos, de elección de sus direcciones, extintivos de la organización sindical, al igual que las determinaciones fundamentales de la existencia de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva, sean garantizadas e incluso promovidas la autonomía y democracia sindicales; los artículos 369 a



- 373 deben ser derogados por representar formas de injerencia en la vida interna de los sindicatos. Particularmente el artículo 371 sobre el contenido de los estatutos, sería conveniente repensar los contenidos esenciales y mantenerlos, y a su vez, incluir requisitos que fortalezcan la democracia sindical¹³, como lo son la actual disposición constitucional que establece que en todos los casos el procedimiento de elección de la directiva y recuento sean por voto universal, libre, personal y secreto.
- VII. Dejar el tema de la representación del sindicato en manos de los trabajadores; derogar artículos 376 a 385.
- VIII. Que se garantice por ley el derecho de revocación del mandato de la dirigencia en los sindicatos.
- IX. Que se establezca en ley la existencia plural de organizaciones sindicales a voluntad de los trabajadores, es decir, que exista libertad sindical en las empresas; considerar como requisito estatutario en el artículo 371 de la LFT, el establecimiento de derechos de representación de las mujeres, las minorías disidentes o de capacidades diferentes (indígenas, estudiantes, etc.) en las directivas sindicales, dejando libertad en los estatutos para determinar las modalidades de representación.
- X. Instrumentar la reforma constitucional por cuanto al tema de la titularidad y administración del CCT, al referirnos al recuento de los trabajadores para saber si están o no de acuerdo con una huelga o cuando se trata de decidir sobre el sindicato titular del CCT, resulta necesario incluir en la Ley la certeza de seguridad precisa para su realización como lo son el voto libre, personal y secreto, así como las garantías de confiabilidad del padrón de afiliados que sirve de base para su desahogo.
- XI. Eliminar la concentración de poder en la dirección sindical para acabar con la simulación; la incorporación en la ley la obligación de que los CCT sean aprobados por la mayoría de los trabajadores en las asambleas, contribuiría a impedir los arreglos a espaldas de los trabajadores.
- XII. Propiciar una contratación colectiva de largo alcance, tanto temporal como espacial, es decir, se brinden las condiciones para que la contratación colectiva permee por ramas de la industria. Esto resultaría beneficioso porque permitiría estrategias productivas y comerciales por sector y que el Estado determine políticas para la competitividad de nuestro país.
- XIII. La contratación colectiva de largo alcance, por lo menos debe contemplar los siguientes aspectos: salario y jornada. Las particularidades se podrán establecer en contratos anexos por empresa, sector, establecimiento o gremio etc.
- XIV. Instrumentar la creación del Organismo Público Descentralizado de Registro de Sindicatos y de Contratos Colectivos de Trabajo, en dónde los trabajadores y la sociedad en general puedan acceder con certeza a conocer las particularidades en las que se desarrollan las labores de determinado contrato colectivo. Privilegiar su autonomía será el mayor reto, para ello no se deberá incluir de ninguna manera la representación tripartita (representantes de los trabajadores, patrones y gobierno).
- XV. Garantizar el ejercicio del derecho de huelga por las coaliciones de trabajadores; derogar el artículo 441 de LFT.
- XVI. Flexibilizar los objetivos que debe perseguir la huelga; derogar las fracciones II, III, IV, V, VI, y VII del artículo 450 y regresar la huelga a una textura más abierta, dejando la fracción I, tal y como se contempla en el apartado A del artículo 123 de la Constitución: “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la
-
- 13 Bensusán, Graciela, “Una reforma laboral...” *op. cit.*, p. 102.



producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

- XVII Eliminar toda forma de calificación de la huelga como inexistente o ilícita; derogar artículos 445, 451 y 459 o la exigencia de contar con autoridades imparciales que no interfieran de ningún modo (esta propuesta puede satisfacerse con la desaparición de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje).
- XVIII. El replanteamiento de la institución Inspección del Trabajo, que verdaderamente fiscalice y sea factor para el cumplimiento de la normatividad del trabajo.
- XIX. Establecer en la LFT que cuando se emplaza a huelga, ya sea por firma, revisión o violaciones al contrato colectivo de trabajo y otra organización demande, acredite representar los intereses de la mayoría de los trabajadores, antes de que estalle la huelga, se realice un recuento administrativo y confiable que nos permita determinar la organización que representa a la mayoría de los trabajadores e incluso, el supuesto de que la mayoría de los trabajadores no desean ser representados por ninguna organización y con ello declinan a celebrar contrato colectivo en ese momento.
- XX. Sin entrar al debate que implica la huelga solidaria, acción que rebasa los parámetros de la misma huelga, estimamos que la huelga es una acción procedente, única y exclusivamente, por firma, revisión o violaciones al contrato colectivo o contrato ley y que reclama poner límites a su desenlace e inevitablemente. Un límite natural es que si las partes no convienen sobre las formas de resolver el conflicto en un tiempo determinado, sean árbitros externos, calificados según el tema del conflicto los que vengan a dar soluciones inaplazables.
- XXI. Resulta evidente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son, ni han sido instancias en las que la representación y defensa de los intereses de los trabajadores estén mínimamente garantizadas, e incluso, lo que es evidente es que de origen son instancias de control de la conflictividad

laboral por parte del Poder Ejecutivo. En esas condiciones y sin que ello implique sostener pureza alguna del Poder Judicial, la división de poderes, en principio es lo más correcto, por lo que la judicialización de los tribunales del trabajo, incluyendo la reforma constitucional, es una necesidad evidente para desarticular el esquema corporativo.

5. Conclusiones a propósito de una reforma secundaria que responda a los artículos 107 y 123 de la Constitución

Las fuerzas progresistas conformadas por el sindicalismo democrático e independiente, los académicos y abogados comprometidos por la democratización de las relaciones laborales en México, han invertido varias décadas para consolidar la reforma constitucional a los artículos 123 y 107, no obstante, al respecto, cabe destacar la presión internacional que sobre nuestro país se ejerció en los años recientes.

La reforma constitucional es sin duda relevante en materia de justicia laboral y de libertad y democracia sindical y la creación de un nuevo Organismo Público Descentralizado (OPD) a cargo del registro de los sindicatos, de los contratos colectivos de trabajo y de la conciliación laboral. La desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje como parte del Poder Ejecutivo y ubicar la justicia laboral como responsabilidad del Poder Judicial.

La experiencia que hemos vivido en los últimos años en relación a los avances de las reformas estructurales al nivel constitucional, lejos están de que con ellas se apuntalen dichos cambios, generalmente se desvirtúan y en muchos casos se retrocede, es el riesgo que se corre con la reforma al artículo 123, por lo que es importante seguir insistiendo en reformas a la LFT, que no solo se desprendan de la reforma constitucional, sino también de los tratados internacionales suscritos y ratificados por México y se avance en los grandes pendientes que han obstaculizado la democracia de las relaciones laborales.

Queda claro que el tema de la regulación de las relaciones de trabajo y todo lo que ello implica en



cuestiones económicas y de poder político, llevan a que este sea un asunto en donde se ven involucrados los intereses de quienes han secuestrado la política laboral en México.

Los dirigentes sindicales que son parte del aparato corporativo no están de acuerdo en los alcances de la reforma constitucional, porque entre otras cosas, afectan sus espacios de poder político y económico. La necesaria reglamentación de las nuevas disposiciones en la Carta Magna. No descartamos que también será una oportunidad para que el sector empresarial aproveche para incluir en la LFT nuevas flexibilizaciones que precaricen aún más las condiciones de los trabajadores.

En ese escenario nos encontramos, con un gobierno que prepara la reforma a la LFT con la mayor discreción, donde solo han sido consultados parte del empresariado y del sindicalismo corporativo.

Es necesario emplazar a un debate abierto, plural y transparente donde se tomen en cuenta todos los puntos de vista. Hasta ahora no se han abierto a escuchar al sindicalismo democrático, la academia, a las y los trabajadores, al foro de abogados y la sociedad en general. Se debe propiciar un amplio debate que permita la deliberación seria.

Se requiere de suficiente tiempo para la instrumentación de una verdadera justicia laboral y el presupuesto para la infraestructura y la capacitación de todo el personal que tendrá a su cargo esta importante tarea.

Sí bien el Congreso de la Unión, no se distingue por respetar los tiempos legales, en este caso es necesario plantear una prórroga, para llevar a cabo cambios a la LFT que sean democráticamente concebidos. La implementación de una justicia laboral verdadera requiere de tiempo, como ha ocurrido en otras naciones de América Latina.



BIBLIOGRAFÍA

Bensusán, Graciela, *El modelo mexicano de regulación laboral*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fundación Friedrich Ebert, Flacso, Plaza y Valdez, 2000.

Bensusán, Graciela, “Una reforma laboral para la libertad, la democracia y la transparencia sindicales: la agenda mínima”, en *Libertad sindical*, México, IIEC-UNAM, AFL-CIO y otras, p. 97.

Alcande Justiniani, Arturo, “La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral”, en Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, UNAM/Grupo Parlamentario del PRD; Cámara de Diputados; Congreso de la Unión; LX Legislatura, 2007.

Narcia Tovar, Eugenio, “La libertad sindical y la tipología sindical” en Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.), *Democracia sindical*, UNAM y otros, México, 2001, pp. 167-181.

Fernández Arras, Arturo, Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI, en Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.), *Libertad sindical*, México, IIEC-UNAM, AFL-CIO y otras, 1999.



Autores

José Alfonso Bouzas Ortiz Doctor en Derecho por la UNAM, Investigador del IIEc UNAM y miembro de la Academia Mexicana de las Ciencias y SNI nivel II, contacto: bouzas@unam.com

Germán Reyes Gaytán Maestro en Derecho por la Facultad de Derecho de la UNAM, abogado postulante y docente de los departamentos de Derecho del Trabajo y Filosofía del Derecho en la Escuela de Derecho Ponciano Arriaga A.C., contacto: germareyes@me.com

Pie de imprenta

Fundación Friedrich Ebert en México
Yautepec 55 | Col. Condesa
06140 | México, DF | México

Responsable
Hans Mathieu | Representante en México
Teléfono +52 (55) 5553 5302
Fax +52 (55) 5254 1554
www.fesmex.org

Fundación Friedrich Ebert en México

La Fundación Friedrich Ebert (FES), fundada en 1925 en Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer presidente del Estado alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

En México, la FES inició sus actividades en 1969 buscando contribuir al fortalecimiento y consolidación de las instituciones democráticas mexicanas, apoyando a aquellos agentes comprometidos con el respeto a la democracia, la justicia social y el entendimiento internacional. Actualmente la Fundación Friedrich Ebert en México ofrece plataformas de diálogo, talleres de fortalecimiento de las capacidades públicas de actores progresistas, asesoría institucional, consultorías y análisis político y de políticas.

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN: 978-607-7833-89-5