

CAMBIO DE PARADIGMA LABORAL Y SINDICAL

“PLIEGO DE OFRECIMIENTOS VS PLIEGO DE PETICIONES”

Dr. Rubén Darío Merchant Ubaldo

Doctor en Alta Dirección Estratégica

EL sindicalismo mexicano tuvo una historia entre revolucionaria y sangrienta, prueba de ello son los acontecimientos en Cananea, Sonora del 1 de junio de 1906, siendo una lección de valentía y lucha de derechos por la libertad, justicia e igualdad. Logrando así, que en la Constitución Federal de 1917 se incorporaran la jornada de ocho horas, el salario mínimo, el derecho a la asociación sindical y el derecho de huelga, se eliminó la discriminación por razones de nacionalidad, se prohibió el trabajo infantil, el establecimiento de adecuadas condiciones de trabajo y seguridad para proteger la vida, salud e higiene laboral en los centros de trabajo.

Otro evento similar fue el ocurrido el 7 de enero de 1907, que da inicio al movimiento obrero de huelga de Río Blanco, Veracruz. El conflicto tuvo un núcleo de demandas de los trabajadores expuestas a través de la organización que los representaba, ya que pedían la mejora de las condiciones laborales, la regulación para evitar el trabajo infantil, un salario digno y la reducción de la jornada de trabajo. Una década después y gracias a la lucha del movimiento obrero en la Constitución Mexicana, se redactó el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que a la letra cita: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo conforme a la ley".

El sindicalismo en México nació con buenas intenciones, pero desafortunadamente se fue desviando de sus fines primarios, que es la defensa de los derechos de los trabajadores, al grado de que con el devenir del tiempo, han existido vicios en su constitución y organización; por ejemplo, sindicalismos charros, monopolios sindicales y corporativistas, desvío y enriquecimiento de cuotas sindicales, actos intimidatorios y de extorsión en contra de los trabajadores, celebración de contratos colectivos de trabajo proteccionistas, pago de cuotas sindicales en efectivo y no por nómina, venta de plazas, afiliación a personas no deseables, pero lo más lamentable, la muerte de trabajadores que no comulgan con los intereses de los líderes sindicales.

El 1 de mayo de 2019 se publicó el decreto por el que se reformaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT); una reforma amplia, histórica y profunda basada en 3 pilares como el **Nuevo Sistema de Justicia Laboral; la libertad y democracia sindical; la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**, lo anterior conforme a la información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Cabe señalar, que la modificación legislativa fue por la presión internacional de México ante los compromisos en materia comercial como el T-MEC.

El Nuevo Sistema de Justicia Laboral

Antes de demandar, será obligatorio intentar alcanzar un acuerdo y para ello se crean los *Centros de Conciliación Laboral*, integrados por profesionales capacitados en Medios Alternos de Solución de Conflictos (MASC). De no lograr conciliar, las partes podrán acudir a los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial, con juicios orales ágiles, modernos, expeditos y en presencia de un juez, consecuentemente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje desaparecerán una vez que concluyan su rezago, sin embargo, era conocido que existía en las mismas un elevado nivel de corrupción e intereses; inclusive hasta políticos.

La *etapa de conciliación* se regula por los artículos 684-A al 684- E de la LFT, siendo una instancia gratuita, imparcial y confidencial. Además, es rápida y ágil, pues tiene una duración máxima de 45 días y de no lograr un acuerdo, se emitirá una *constancia de no conciliación* para poder iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales competentes. No será necesario agotar esta instancia en casos de discriminación, acoso y violencia laboral, y en general, violaciones a los derechos humanos, así como para la designación de beneficiarios u otros. Pues como lo señala en algunos foros la experta Luisa María Alcalde Luján, otrora Secretaría del Trabajo mexicano “la base de todo sistema de justicia, es la conciliación”.

En la *etapa de juicio* se regula por los artículos 870 al 891 de la LFT y el procedimiento laboral se rige por los principios de oralidad, intermediación, continuidad, concentración y publicidad. La fase escrita consiste en la presentación de la demanda, incluyendo las pruebas, la admisión de réplicas y reconveniones. Así mismo, la fase oral consiste en dos audiencias, esto es, la *audiencia preliminar* en la que se depura el procedimiento, se establecen los hechos no controvertidos, se admiten o desechan pruebas y se cita a la audiencia de juicio, donde se desahogan pruebas, formulación de alegatos y emisión de sentencia.

Libertad y democracia sindical

Los trabajadores podrán decidir, sin discriminación ni represalias, si desean afiliarse a un sindicato o no pertenecer a ninguno. Además, podrán participar en las decisiones fundamentales de su sindicato a través del voto personal, libre, directo y secreto, pues serán consultados sobre la elección en sus directivas y la aprobación de sus contratos colectivos y revisiones, entre otros procesos democráticos de sus bases.

Lo que se pretende es que ya no existan sindicatos simulados y líderes sin representatividad, así mismo que exista transparencia y rendición de cuentas, participación directa de los trabajadores, aportaciones voluntarias, prohibición de actos de injerencia del patrón en actos sindicales, voluntad de los trabajadores a huelga, negociación colectiva auténtica con la presencia de los trabajadores, un comité de libertad sindical, la fiscalización de sindicatos (evasión de impuestos y enriquecimiento ilícito), y en general, lograr una autonomía y libertad sindical.

Las *elecciones de directivas sindicales* se regulan por los artículos 371 y 371 bis de la LFT, y por el artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado, se prohíben las votaciones a mano alzada o a través de delegados. En la conformación de las planillas, se deberá garantizar la representación proporcional de género, la autoridad laboral podrá verificar la elección en cualquier momento, a solicitud del sindicato o de por lo menos el 30% de sus afiliados, y en caso de irregularidades, la elección será nula y la autoridad organizará una nueva.

La obtención de la *constancia de representatividad* se regula por el artículo 390 bis de la LFT, ya que el sindicato que pretenda negociar un contrato colectivo inicial, deberá acreditar previamente el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores, en el caso de que dos o más sindicatos soliciten la misma constancia de representatividad, la autoridad organizará una consulta a los trabajadores, para determinar cual tiene el respaldo mayoritario. No será posible emplazar a huelga para solicitar la firma de un contrato inicial, si no se cuenta con la *constancia de representatividad*.

La *aprobación de los contratos colectivos y convenios de revisión*, se regulan por los artículos 390 ter y 400 bis de la LFT, los trabajadores deberán aprobar los acuerdos negociados por su sindicato con el empleador, sobre los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión integral (cada dos años). La consulta será convocada y organizada por el sindicato que solicite la firma o la revisión contractual, para ello deberá avisar a la autoridad sobre la convocatoria y los resultados de la consulta, en donde si la mayoría de los trabajadores no aprueban el acuerdo negociado, el sindicato podrá estallar a huelga o prorrogar la prehuelga para negociar o consultar un nuevo acuerdo.

Referente a la *legitimación de contratos colectivos existentes*, se regulan por el artículo décimo primero transitorio de la LFT, para lo cual los trabajadores deberán aprobar el contenido de los CCT vigentes. La consulta será convocada y organizada por el sindicato titular, debiendo avisar a la autoridad sobre la convocatoria y resultados de la consulta, empero, en caso de que la mayoría de los trabajadores desapruere el contrato colectivo o el sindicato no realice la consulta, éste se tendrá por terminado, conservando los trabajadores todos los derechos y prestaciones establecidas en el CCT.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Es un organismo público descentralizado con autonomía e independencia de la STPS y responsable de la conciliación laboral, así como del registro sindical de asociaciones, contratos colectivos, contratos ley y reglamentos interiores de trabajo a nivel nacional, y de la verificación y seguimiento de procesos de democracia sindical. Su junta de gobierno esta integrada por la STPS, Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Instituto Nacional Electoral (INE), Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), e Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

El personal del Centro es reclutado y seleccionado a través de concursos públicos y abiertos, con perspectiva de género y derechos humanos a personas en situación de vulnerabilidad. Además, cuenta con oficinas de conciliación y registro en las 32 entidades federativas, las cuales ofrecen orientación y asesoría especializada, permitiendo al público realizar en línea solicitudes de conciliación o trámites de registro.

Marco jurídico sindical internacional y nacional

Existe un bagaje de normatividad jurídica de los sindicatos; verbigracia, el Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ambos ratificados por el gobierno mexicano y el capítulo 23 anexo A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T- MEC). Referente al ámbito nacional, los sindicatos encuentran su fundamento legal en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, apartado A fracción XVI (derecho a formar sindicatos), fracción XX (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral), fracción XXII (indemnización por despido injustificado al ejercer derecho de asociación sindical) y fracción XXII bis (principios en la negociación colectiva).

Aunado a ello, se tiene el artículo 123 (LFT) apartado B fracción XII (Competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en asuntos intersindicales y de transparencia). En consecuencia, lo relativo a las organizaciones sindicales, Federaciones y Confederaciones se fundamentan en los artículos 354 al 385 de la Ley Federal del Trabajo (Sindicatos, Federaciones y Confederaciones).

A mayor corolario, algo que no incluyó la reforma y que es prioritario, es el **cambio de paradigma cultural tanto laboral como sindical**. En el primero condiciona a la reflexión “si los patrones respetaran los derechos de los trabajadores, no habría sindicatos”, y en el segundo, considerar que, acorde a lo que señala Carlos Kasuga fundador de Yakult en distintos foros “los sindicatos en Japón, presentan **pliego de ofrecimientos** para mejorar la productividad o evitar retardos, mientras que, en México, presentan **pliego de peticiones**, tales como el aguinaldo, puentes, vacaciones, aumento de salario y permisos”.

Recomendaciones y propuestas en el ámbito sindical.

- Conocimiento de la estructura sindical e involucramiento de los trabajadores con la organización.
- Cumplimiento de las obligaciones sindicales y discernimiento de los derechos de trabajadores para hacerlos valer.
- Congruencia y objetividad de los representantes sindicales, respecto de las conductas ilícitas de los trabajadores.
- Inculcar en trabajadores y líderes sindicales principios, ética y valores en sus gremios.

- Política de “0” corrupción y combatir los actos discriminatorios.
- Fomentar en general el respeto de los derechos humanos.
- Capacitación a los operadores jurídicos en *derecho colaborativo*.

DATOS DEL AUTOR

NOMBRE	DR. RUBÉN DARÍO MERCHANT UBALDO
GRADO ACADÉMICO	<p>Licenciatura en Derecho (Ced. Prof. 4102769). Especialidad en Derecho Penal (Ced. Prof. 10703405). Maestro en Derecho Civil (Ced. Prof. 8224338) Maestro en Alta Dirección Empresarial (Ced. Prof. 11268703). Doctor en Derecho (Ced. Prof. 12843551). Doctor el Alta Dirección Estratégica Internacional (Ced. Prof. 11878546). Posdoctorado en Investigación Jurídica (Acdo. Secretaría de Educación Pública. 20121935). Posdoctorado en “Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales” en la Universidad de Buenos Aires y con el auspicio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos con sede en Costa Rica. Doctor Honoris Causa (Colegio Oficial Internacional de Doctores). Doctor Honoris Causa en Educación (Dayspring University from the United States of North America). Doctor Honoris Causa otorgado por la República de Costa Rica.</p>
ACTIVIDAD PROFESIONAL	Escritor, catedrático, investigador y columnista: Derecho, Criminología y Alta Dirección.
ESTANCIAS ACADÉMICAS Y DE INVESTIGACIÓN	<p>Universidad de San Petersburgo (Rusia) Instituto de Latinoamérica Academia de Ciencias en Moscú (Rusia). Universidad de Helsinki (Finlandia). Universidad Rey Juan Carlos (España).</p>
CONFERENCISTA Y FACILITADOR NACIONAL E INTERNACIONAL	<p>Licencia internacional CIC MS-101. Cámara Internacional de Conferencistas con sede en Perú. Conferencias, cursos y talleres presenciales: México, Paraguay, Bolivia, Argentina, Colombia, Brasil, Rusia, Ecuador, Finlandia, Perú, España y Costa Rica.</p>
MAIL Y REDES SOCIALES	<p>MAIL: REDES SOCIALES: Facebook: LinkedIn: https://mx.linkedin.com Twitter: @DarioMerchant YouTube: https://m.youtube.com Avatar: https://s.gravatar.com/avatar/18030232ab3e2b5s=80</p>

MERCHANT