

OBSERVACIONES AL PROYECTO DE DICTAMEN PRESENTADO POR EL SENADOR JOSE MARIA TAPIA FRANCO, PRESIDENTE DE LA COMISION DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, EL 22 DE MARZO DE 2018.

Arturo Alcalde Justiniani

04 abril 2018

I.- En relación al Instituto Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Formulamos observaciones a tres aspectos relacionados a el proyecto de dictamen : su denominación, la integración de su órgano de gobierno y las funciones que se le asignan.

a).- Denominación.- Atendiendo a la reforma constitucional de febrero de 2017, observamos que no existe fundamento para denominarlo "Instituto" y tampoco de calificarlo de "Federal". La Carta Magna hace referencia a un nuevo órgano descentralizado de carácter nacional y a nivel de los estados, que denomina "Centros de conciliación " que resulta apropiado atendiendo a sus funciones. El registro de sindicatos y contratos colectivos se asume a nivel nacional. Asimismo, al no existir referente que funde la calificación de Instituto, debe aplicarse por analogía la denominación de Centro. Así, el nombre correcto de este órgano debería ser: Centro Nacional de Conciliación y Registro Laboral.

Resulta evidente que la intención para denominarlo Instituto es crear artificialmente un paralelismo con otras instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social o el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, que tienen origen y naturaleza distinta, tanto en su régimen financiero como en el sustento constitucional. La homologación busca justificar la reforma a la ley, sobre todo, en relación a su carácter tripartito.

b).- Integración del órgano de gobierno. El carácter tripartito que se le otorga sin duda constituye un gigantesco error, producto de haber accedido a la petición empresarial de retorcer la naturaleza de estos Centros, nacional y locales, ya que por definición constitucional fueron creados como órganos con autonomía técnica, presupuestaria, de decisión y gestión, bajo los principios de independencia e imparcialidad. Estos principios son excluyentes del control mayoritario por parte de representaciones gremiales. No hay referente alguno en el texto constitucional a esta composición, por el contrario de la exposición de motivos de la reforma constitucional, de su atributo de autonomía y de los principios que lo rigen se deduce que no debe ser tripartito.

Es conveniente recordar que la reforma constitucional de abril de 2017 fue sustentada precisamente en el abandono de la figura tripartita para la impartición de justicia, con el fin de transitar a la independencia necesaria que deben tener quienes ejercen esta función. Precisamente por ello, el texto constitucional subraya la autonomía de los nuevos órganos creados con el fin de que realicen tareas conciliatorias, considerando su imparcialidad frente a las partes, así como el registro de los sindicatos y los contratos colectivos bajo los nuevos principios que la reforma constitucional establece. También por esto, otorga a su director un protocolo de nombramiento similar a los titulares de los órganos constitucionalmente autónomos, como es el caso de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; en efecto, a estos directivos los designa el Senado, a partir de una terna que es presentada por el Presidente de la República. Asimismo, si observamos las cau-

sas de remoción, estas son aún más estrictas que las impuestas al resto de los órganos autónomos existentes, basta observar la calificación de causa "grave" en los términos del Título IV de la propia Constitución. Todo ello para garantizar que el titular del órgano de gobierno no fuese objeto de presión externa alguna y que asumiera con fuerza el respeto al estado de derecho, rompiendo con el modelo corporativo anterior. Resulta absurdo que en clara contravención a la Constitución, hoy se plantee su conversión a un organismo de carácter tripartito integrado por cuatro representantes de los patrones, cuatro de las centrales obreras y cuatro del gobierno. Este despropósito llega al grado de que el director del llamado Instituto no tiene siquiera derecho a voto en las decisiones del Consejo (artículo 13 de la ley del Instituto Federal de Conciliación y registro laboral) permitiendo que los gremios manejen y controlen al órgano de Estado.

Son muchas las razones por las cuales es inconstitucional e incongruente otorgar un carácter tripartito a este órgano en el ámbito nacional, pues se le convierte en juez y parte en cuanto a sus tres tareas sustantivas: registro sindical, depósito de contratos y labores de conciliación. Sin duda, se trata de una norma regresiva, considerando que hasta hoy las labores conciliatorias y de registro sindical en el ámbito federal, las lleva a cabo el Ejecutivo Federal, sin integración tripartita. Ahora serán los patrones y los sindicatos corporativos los que decidirán si se otorga o no un nuevo registro sindical o cual debe ser la política en materia de conciliación, o quien tiene la razón en un conflicto intergremial.

Es evidente que quien tuvo la ocurrencia de trastocar la integración de este organismo no consideró las graves consecuencias que conlleva. Basta preguntarnos ¿y los Centros locales conservarán su autonomía o deberán ser también tripartitos? La confusión ha adquirido en estos momentos visos de gravedad, pues aún antes de ser aprobada la ley, la representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social acudió a todos los estados recomendando que se crearan leyes locales, o incluso, que reformaran sus propias constituciones cuando fuera necesario, para otorgar a los Centros un carácter tripartito. La mayor parte de los estados se resistieron a esta orientación, aún cuando iba acompañada del mensaje de asumir tal medida para poder recibir apoyo presupuestal. Al final, se generaron **tantas dudas**, que los estados terminaron entendiendo de manera diferente el mensaje y empezaron a regular con características distintas uno de otro. Por ejemplo, el Estado de Chihuahua no aceptó que tuvieran el mismo peso patrones, trabajadores y gobierno, considerando que la representación del sector público debía ser mayoritaria. El tema es delicado porque nos regresa a las épocas en que cada estado tenía sus propias normas laborales, y aunque se podría pensar que no se trastoca el carácter federal de la ley, en la práctica, se actualiza la afectación, ya que ahora se pretende que estos órganos de conciliación local tengan facultades jurisdiccionales en el ámbito local, en lo que se refiere al ejercicio de los derechos colectivos. El Artículo 1010 otorga ciertas facultades a estos órganos, mismas que no se habían previsto inicialmente, como se observa en las iniciativas de ley locales que consideraron que sus funciones se limitaban a la conciliación y al registro laboral.

Es del dominio público que la repentina decisión de la Secretaría del Trabajo de retorcér la esencia de la reforma constitucional fue resultado de una petición del sector empresarial, que consideró que este órgano autónomo y su Presidente, tendrían un gran peso en las decisiones del mundo laboral, lo que pondría en riesgo la supuesta estabilidad vigen-

te, basada en que los empresarios tienen una decisión determinante en el tipo de organización sindical que existe en sus centros de trabajo; asimismo, que transitar hacia un régimen de autonomía derivado de los compromisos internacionales y del nuevo paradigma constitucional, podría inhibir la inversión. Este chantaje cotidiano hizo mella en los titulares de la Secretaría desde donde repentinamente se trastocó el sentido de la reforma constitucional. Con ello, se trata de impedir el paso hacia el respeto al estado de derecho sustentado en la división de poderes, la vigencia plena del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que prohíbe la injerencia en las formas de asociación y de registro gremial y la autonomía judicial que ha sido comprometida en los convenios internacionales. Volver al tripartismo no solo es regresivo, sino que hace inútil el esfuerzo social, presupuestal y administrativo que conlleva la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, base para transitar a un nuevo modelo

Dos comentarios adicionales. En la exposición de motivos del proyecto no justifican las razones para convertirlo en un órgano tripartito simplemente se hace referencia a su carácter social” y en relación al régimen laboral de los trabajadores de este órgano indebidamente se les asigna el Apartado B del Artículo 123 de la constitución apoyado en una jurisprudencia no aplicable la 130/ 2016 que solo es vigente para los organismos locales como su texto lo indica siendo aplicable la 1/ 96 que es propia de este tipo de organismos.

c).- Cambio substancial de las funciones del organismo. El método adoptado para elaborar el proyecto de dictamen, sometiéndolo al capricho de los factores reales de poder en el ámbito laboral, olvidando que se debía cumplir estrictamente con el mandato constitucional, fue equivocado, pues provocó que las autoridades se convirtieran en rehén de los intereses de los sectores que usufructúan las gigantescas ganancias derivadas del contratismo de protección patronal que abarca a más del 90 por ciento de los centros de trabajo y que combina sus beneficios con el outsourcing que en los hechos, crece en todas las ramas de industria en el país.

Al no poder modificar la disposición constitucional que establece que la impartición de justicia corresponde al poder judicial, en el proyecto de dictamen se otorga al Centro nacional y a los locales, funciones que materialmente tienen un carácter jurisdiccional, que los convierte en un muro infranqueable para el ejercicio de los derechos colectivos; a los supuestos conciliadores se les faculta para decidir en una primera instancia que es definitiva, quien tiene o no derecho para acudir ante el juez y así de manera discrecional, pueden resolver que al no cumplirse determinados requisitos, termina la función “conciliatoria” y el expediente se archiva. Después, los trabajadores tendrán que verse obligados a una lucha jurídica por la vía de amparo que en términos prácticos hacen nugatorio su derecho. A lo anterior se agrega la facultad del organismo para determinar discrecionalmente el número de audiencias conciliatorias, a pesar de que la Carta Magna las limita; solo después de que así lo decida el órgano podrán los trabajadores seguir en su trámite. En materia laboral colectiva el manejo del tiempo es fundamental y ahora éste estará sometido al órgano tripartito. No se necesita mucha imaginación para prever los abusos que se presentarán sobre todo porque el organismo es juez y parte.

Todos los procesos colectivos, incluyendo los emplazamientos a huelga, cambio de sindicato, titularidad contractual o depósito de contratos, requieren de la autorización del ór-

gano tripartito; seguramente en el caso de sindicatos auténticos o grupos laborales que buscan un cambio, se enfrentarán precisamente con los que son su parte contraria, lo cual actualiza un escenario injusto y desproporcionado, desde el punto de vista del estado de derecho. Pedirle permiso al contrario para poder posteriormente ganarle ante el juez, se convierte en una franca ilusión. Así sucede actualmente en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en todos los casos en que un sindicato en la etapa de conciliación, anuncia su propósito de ir a la huelga, aunque sea plenamente justificada, la Junta archiva el expediente y de instancia conciliadora se convierte en el verdugo que impide el ejercicio del derecho, precisamente por ello, no existe en México una sola huelga en los últimos años, todas se archivan antes de que estallen; quien tenga el atrevimiento de suspender labores, es advertido de que actúa contra la ley e incurre en un delito. Ante la protesta de los sindicatos, la Junta se excusa señalando que es una política del Poder Ejecutivo que no haya huelgas en México y que tienen instrucciones de no alterar la "estadística". Si el sindicato acude al amparo, este seguramente les resultará favorable varios meses después, cuando ya las circunstancias cambiaron sustantivamente. Esta política de archivar los expedientes inaugurada en la época de Felipe Calderón, adquirió plena vigencia en el sexenio actual. En los excepcionales casos que los sindicatos deciden estallar de hecho la huelga, la Junta ignora esta circunstancia en las actuaciones del expediente y ante la opinión pública la califica de "paro técnico". La propuesta de decreto pretende continuar con esta práctica gubernamental, pero ahora creándole un espacio de legalidad.

Para confirmar la operatividad de estas maniobras y atendiendo a los textos concretos, podemos plantear un ejemplo, refiriéndonos a la posibilidad de cambio de sindicato o juicio de titularidad contractual. Este tipo de controversias no sufrió modificación constitucional, salvo el señalar que deberían resolverse por voto secreto; el decreto crea todo un andamiaje de requisitos previos para identificar a los inconformes antes de que lleguen a juicio. Hasta hoy, el criterio de los tribunales de amparo, es que no se puede exigir a los demandantes el requisito de que antes de que se admita la demanda, informen cuales son los nombres de los trabajadores que quieren cambiar de sindicato (casi siempre el sindicato impuesto por el patrón); este criterio es obvio, porque si el patrón o el líder impuesto se enteran de los nombres de los trabajadores que buscan el cambio, obviamente los despiden o reprimen, para evitar que lleguen al recuento, o bien, el mismo día del recuento los amedrentan o no los dejan llegar. Al respecto, es conocido el caso de una empresa arnesera, subsidiaria de Nissan en Aguascalientes, en donde un sindicato independiente demandó la titularidad a otro cetemista; la Junta solicitó al sindicato demandante los nombres de sus socios comprometiéndose a guardarlos en sobre cerrado y lacrado. El sindicato de buena fe, exhibió la lista a la autoridad y esa misma tarde, la empresa despidió a todos los trabajadores que buscaban el cambio, basándose en el documento que se había presentado a la Junta; esto es posible porque los patronos forman parte de ella.

En este proyecto de decreto no solo se exigen los nombres de los demandantes, sino que se establecen una serie de formalidades y trámites previos, para que sea admitida la solicitud por parte del organismo tripartita. En el Artículo 943 referido al acreditamiento de personalidad, se señala que "el actor deberá acompañar a la demanda los documentos que acrediten su calidad de agremiado a la organización sindical". Se ignora que el actor

es el sindicato y que él no es agremiado, y más adelante, en el Artículo 1027, en el capítulo relacionado con los juicios de titularidad, se señala que la demanda deberá cumplir con lo señalado en el Artículo 1008 y este establece que "como requisito de procedibilidad y para acreditar su legitimación" **que** los sindicatos deberán demostrar documentalmente que los trabajadores quieren que dicha agrupación sindical sea la que los represente y en adelante se señalan los pasos que deberá cumplir (que representan un verdadero calvario) : " a) Que dichos trabajadores han cumplido con los requisitos estatutarios de ingreso. b) Que se ha informado al Instituto las altas como miembros de dicha organización. c) Que estos le han solicitado en forma expresa al sindicato ejercite las acciones correspondientes en su nombre y representación, de acuerdo con lo establecido en sus estatutos." En el párrafo siguiente, se agrega que el Instituto verificará dentro de sus registros, la información presentada por el sindicato y podrá requerir de otras autoridades que corroboren la existencia de la información proporcionada por dicho sindicato y que tratándose de asuntos de competencia local, el Centro de conciliación solicitará al Instituto la verificación respectiva. Para cerrar el cerco, el Artículo termina señalando que el cumplimiento de todos los requisitos "será certificado por el servidor público con atribuciones para ello, de conformidad con la norma orgánica del Instituto." **Es claro que jamás** en la práctica se podrán cumplir esos requisitos, ni existirán trabajadores tan ingenuos para exhibir su intención, **exponiéndose no solo a perder su empleo sino** su integridad personal. En los reducidos casos en que se logra desbanicar al sindicato patronal, deben tomarse medidas de extrema discreción.

La pinza se cierra con el Artículo 1010 que señala que el Instituto o los Centros de conciliación no darán trámite a estas demandas cuando no cumplan con los requisitos del Artículo 1008 señalados en el párrafo anterior . Esta carrera de obstáculos se aplica también para los emplazamientos a huelga, derecho que también queda totalmente nulificado cuando un sindicato pretende obtener la firma de un contrato colectivo por esta vía.

Ahora bien, una hipótesis diametralmente distinta se actualiza cuando el patrón pretende firmar un contrato colectivo con un sindicato de su elección pues obviamente no tendrá que cumplir con todos estos requisitos. Con ello se da vía libre a los contratos de protección patronal que ahora estarán blindados con mayor firmeza, ya que quedan canceladas las puertas del cambio, a través del emplazamiento de huelga por firma o por cambio de titularidad. La única vía expedita es aquella en la que el patrón decide cual es el sindicato de su preferencia, que probablemente quedará para toda la vida, puesto que los trabajadores estarán imposibilitados a cambiarlo.

El otorgar a los órganos de conciliación funciones de censores o de una especie de tribunales administrativos de primera instancia en la etapa de la admisibilidad de los reclamos, constituye una invasión a la tarea sustantiva del Poder Judicial porque este es el órgano competente para conocer de las demandas e impartir justicia; si bien es cierto que la tarea conciliatoria es importante, el Constituyente en ningún momento admitió que el ejercicio de los derechos pudiera depender de un órgano administrativo, menos de carácter tripartito. Es evidente que el Ejecutivo Federal y los despachos empresariales que lo auxiliaron en su labor, se vieron obligados a dar saltos de garrocha para ir justificando el modelo, dándole a los textos constitucionales un sentido distinto a su intención, que

consistía en buscar por la vía conciliatoria soluciones, lo cual sería altamente positivo para evitar las cargas desmesuradas a los tribunales y evitar desgastes a las partes involucradas.

Crear un muro infranqueable al cumplimiento de los derechos colectivos de los trabajadores, manipulando las funciones conciliatorias y registrales de los órganos mencionados, constituye una franca contravención al estado de derecho, a los derechos humanos y a la propia norma constitucional, particularmente a los Artículos 1, 14, 16 y 17; así lo han reconocido diversos representantes del sector empresarial, admitiendo que se presentarán numerosas impugnaciones constitucionales, añadiendo que a pesar de ello, el dictamen se aprobará este mes, porque se tienen los votos comprometidos por mandato del Ejecutivo y la dócil obediencia priista y por la gestión del Consejo Coordinador Empresarial.

La vía correcta, tratándose de los juicios de titularidad de contrato colectivo, tema que es esencial en materia colectiva por ser la única ruta de escape frente a los contratos de protección patronal, es que todo el procedimiento se lleve a cabo ante el Poder Judicial y que sea precisamente el juez el que substancie los requisitos para realizar la consulta secreta o recuento; así como pedir a las partes y en su caso, al IMSS, los listados de los trabajadores, bajo protesta de decir verdad, advirtiendo de las penas en que se incurre en caso de falsedad. En el caso de la titularidad no existe posibilidad de conciliación, puesto que si un sindicato afirma ante el juez representar a la mayoría de los trabajadores, no puede en una audiencia conciliatoria convenir con el patrón si la representa o no, solamente los trabajadores podrán con su voto decidir si es cierto o no; celebrar un arreglo conciliatorio en este excepcional tema, constituye una presunción de delito. Hoy sucede que muchos sindicatos presentan demandas falsas para obtener dádivas del patrón, a cambio de que los trabajadores no se enteren que tienen un sindicato de protección. Esto sería muy fácil de resolver si se cumpliera la Ley General de Transparencia pues todos los contratos colectivos en su texto íntegro, incluyendo el tabulador, deberían estar disponibles al público. Lo mismo puede decirse respecto a los emplazamientos a huelga, porque a pesar de que textualmente la Constitución refiere que deberán presentarse ante un juzgado, el decreto contrariamente indica que deberán presentarse ante el órgano y posteriormente si este así lo autoriza, pasar a la segunda instancia, que es la judicial.

Obviamente, se requiere de un diseño distinto que preserve las facultades conciliatorias de los organismos, pero que no sean ellos los que asuman la decisión sobre la procedencia del derecho que debe ser del órgano jurisdiccional.

Con este cerco que hace imposible la vía legal se favorecerán las vías de hecho para reclamar los derechos laborales en detrimento de la estabilidad y paz social. No solo los trabajadores resultaran perjudicados sino también las empresas o empleadores y la sociedad en general. Basta una encuesta menor en el medio laboral para consultar si esta propuesta es o no viable en la práctica para confirmar la grave dimensión de esta decisión.

II. Respecto de los obstáculos al ejercicio de los derechos colectivos.

Como se observa, el proyecto de dictamen constituye un intento de conculcar los derechos humanos laborales más elementales, la vigencia de los Convenios Internacionales de la OIT, en particular el 87 en materia de libertad sindical y el Convenio 98 firmado ante la comunidad internacional por el Presidente Enrique Peña Nieto en diciembre de 2015, aunque a la fecha no haya sido ratificado por el Senado.

En el dictamen no solo se desnaturaliza el órgano que pretendió ser de conciliación sino que se le convierte en una instancia parcial de justicia administrativa. También se imponen requisitos insalvables para ejercer derechos laborales, lo cual genera un círculo vicioso en el que quedarán atrapados quienes tengan la osadía de querer ejercer la libertad de asociación o de contratación colectiva. A esta situación se agregan otras reglas complementarias, que son verdaderos obstáculos al cumplimiento de derechos adquiridos. Como ejemplo, observemos el Artículo 390 Bis, que establece los requisitos para el registro de un contrato colectivo, señalando que será necesario anexar los nombres y el número de seguridad social de cada trabajador y el propio registro patronal ante esta institución. Este requisito por sí mismo, excluye a más de la mitad de la población trabajadora, especialmente de la micro o pequeña empresa, que carece de seguridad social. Por cierto, muchos trabajadores se organizan precisamente para tener seguro social, así sucede con los jornaleros, los trabajadores de los servicios y de la construcción; al imponer este requisito para poder registrar un contrato colectivo, se hace nulo este derecho fundamental. De esta manera, la contratación colectiva prácticamente se reduciría a la mediana y gran empresa, porque absurdamente, el patrón que incumpla con la obligación de otorgar seguridad social a sus trabajadores, será gratificado con el privilegio de que no podrá ser obligado a firmar un contrato colectivo, ni ser emplazado a huelga. Lo anterior es producto de que los actores del dictamen, además de estar desligados de la realidad, actúan con mala fe, puesto que diseñaron las normas precisamente para cancelar el derecho a la contratación colectiva. En este artículo, referido a los requisitos para el depósito de los contratos colectivos, debió incluirse la regla fundamental contenida en la Fracción XXII Bis del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, en el sentido de que será condición para la firma de un contrato, haber llevado una consulta entre los trabajadores, mediante voto personal, libre y secreto. Este punto fue determinante para la aprobación de la reforma constitucional, como lo recordarán los legisladores que tuvieron la lucidez de aprobar una regla democrática que impedía precisamente la existencia de los contratos de protección patronal. Aquí conviene reproducirla en su parte final: “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 . “

Los abogados empresariales han confesado que al igual que sucedió con el órgano autónomo, el sector patronal quedó inconforme con la regla democrática constitucional que obliga al voto secreto y propusieron al gobierno que en su lugar se incluyera un conjunto de requisitos formales. De esta manera mataban dos pájaros de un tiro: no habría voto secreto y tampoco se podrían cumplir los requisitos.

Otro argumento que utilizó el sector empresarial ante el gobierno para ignorar el voto secreto, es que este sería inoperante ya que todos los días se firman un gran número de contratos colectivos y que no habría personal suficiente para operar la consulta; además

añadieron que sería motivo de inestabilidad el que los trabajadores decidieran que sindicato debiera representarlos, pues se dejan engañar por líderes con falsas promesas.

Los argumentos empresariales son falsos porque si bien es cierto que existen diariamente un nutrido número de depósitos de contratos, estos son en su casi totalidad de protección patronal, esto es, firmados para impedir que un sindicato auténtico intente operar en una empresa o para protegerse de la extorsión de siglas sindicales con falsos emplazamientos a huelga. Esta última práctica, en efecto viciosa, fue retomada por la reforma constitucional al considerarse que debía acreditarse la representación sindical, mediante consulta. Por cierto, esta medida fue incluida en la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Presidente Peña Nieto, junto con la iniciativa de reforma constitucional. En esta iniciativa, se propone el voto secreto y el requisito de que al menos un tercio de los trabajadores del centro de trabajo estuvieran conformes. Lo irónico es que el dictamen de hoy, propuesto por el gobierno, sea peor que lo presentado por el Presidente con anterioridad; ello demuestra el vaivén en el que en materia laboral se ha conducido el gobierno federal, por sujetarse a la presión de los intereses empresariales más duros en el país, llegando al extremo de presentar una reforma de ley inconstitucional, impracticable y sin exagerar, dictatorial, que además lo enfrenta a la crítica internacional y sin duda, a múltiples impugnaciones constitucionales, puesto que como ya lo han adelantado juristas de gran prestigio, la ley será anulada por su inconstitucionalidad, incluyendo sus Artículos Transitorios que extienden la vida de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por varios años más, contraviniendo al texto de la Carta Magna.

La resistencia al voto secreto se acredita también en la reforma al Artículo 71, Fracción IX, incluida en el dictamen, que se refiere a la elección de la directiva y a sus reglas estatutarias. En el texto propuesto, se señala que el voto deberá ser personal, libre y directo, pero se omite la palabra "secreto"; por lo visto se olvidó el mandato constitucional en el sentido de que esta ley reglamentaria debería garantizar su aplicación. Asimismo, el texto del dictamen contempla un privilegio extraordinario para los empresarios que no deseen cumplir con ningún requisito en el depósito de sus contratos colectivos. Así, en el Artículo 390 Bis incluye, de manera un tanto escondida, como sucede en los aspectos más duros o controversiales, la propuesta de que si el Instituto no hubiere resuelto sobre la petición, de registro del contrato colectivo, en un plazo de 20 días: "Se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales". Obviamente, esta válvula de escape, estará reservada para ciertos casos que importen a los empresarios y gremios que controlan el Instituto y no se tendrá obligación de acreditar ningún requisito, sino que operará la afirmativa ficta.

Como se ha acreditado, son variadas las trampas para que no funcione el derecho colectivo: en materia de inexistencia de la huelga se suprime la garantía de que no podrá declararse la misma por causas distintas a las señaladas en las Fracciones anteriores del Artículo 459; la huelga solo podrá durar 30 días ya que posterior a este tiempo, el patrón o terceros podrán pedir una resolución judicial al respecto

En resumen, el dictamen ahoga el ejercicio de los derechos colectivos de trabajo en un cuadro con cuatro vértices. En el primer vértice convierte el órgano autónomo de conciliación en un organismo tripartita para garantizar el control corporativo. En el segundo, otorga al órgano tripartito facultades desmedidas, contrarias a su naturaleza, para blo-

quear el ejercicio de los derechos, estableciendo que es la competente para decidir quién cumple requisitos y discrecionalmente negar la autorización para acudir ante el juez. El tercer vértice incluye los requisitos que se deben cumplir para lograr la titularidad contractual, los que en sí mismos son prácticamente insalvables para un sindicato auténtico. El cuarto vértice trata de impedir el voto secreto previo a la firma de un contrato colectivo, liberando la entrada cuando el patrón decide con cual sindicato contratará.

III.- Observaciones frente al tema de transparencia.

El tema de la transparencia sindical es fundamental para transitar hacia un modelo de pleno ejercicio de derechos. El sector empresarial y el consorcio que se ha beneficiado con el mega-outsourcing, se han opuesto tradicionalmente a que se conozcan los contratos colectivos y lo relativo al registro sindical y tomas de nota, buscando neutralizar esta información por distintas vías, alegando particularmente la protección de datos personales. La reforma laboral de 2012 dió un avance importante en esta materia, dado que ya se había legislado tanto a nivel constitucional como legal. En la reforma a la ley laboral se establecieron un conjunto de obligaciones en materia de transparencia, que si bien reducidas, buscaba que los trabajadores se enteraran de los contratos colectivos firmados a sus espaldas, de las tomas de nota de los líderes que falsamente los representan y por lo que se refiere a los sindicatos del sector público, del monto y destino de los recursos que se les otorgan. Esta reforma entró en vigor en 2012, pero al igual de lo que sucedió con el voto secreto para elegir a los dirigentes y con los límites al outsourcing, se convirtió en letra muerta, como si nunca hubiera existido. Se impuso nuevamente el poder del sector empresarial y la subordinación de las autoridades laborales que han renunciado a cumplirla ley, siempre con el argumento de que es la mejor vía para lograr la paz laboral.

Con fecha 4 de mayo de 2015, se publicó la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que desde su Artículo Primero estableció que sería de observancia general en toda la República, con una jerarquía superior a la Ley Federal y locales en la materia. En su Artículo 78 se fijaron las reglas a las cuales deberían sujetarse las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral, estableciendo que debía ponerse a disposición del público y mantener actualizada y accesible toda la documentación del registro de los sindicatos que tuvieran en su poder, enumerando con carácter enunciativo: integrantes de comités, comisiones de vigilancia, vigencia en su duración, número de socios, estatuto, padrón de socios con la única excepción de domicilio, actas de asambleas y el texto de los contratos colectivos, incluyendo el tabulador, convenios y las condiciones generales de trabajo. También impuso la obligación de expedir copias de estos documentos a cualquier solicitante. El Artículo 79 obliga a los sindicatos que ejerzan recursos públicos además de publicar contratos, convenios, directorio del comité ejecutivo y padrón de socios, la relación detallada de los recursos económicos, en especie, bienes o donaciones que reciben, debiendo también informar en qué se ejercen.

El sector empresarial nunca estuvo conforme con esta Ley General, alegando que ponía en riesgo sus secretos industriales, que podría generar pérdida de la paz social e inestabilidad. El proyecto de dictamen, que ahora comentamos, refleja la negativa a cumplir con la Ley General, de una manera muy sencilla, simplemente ignorandola, como se hizo con

el voto secreto o el carácter autónomo del organismo conciliador. El dictamen optó por conservar el texto anterior a la expedición de la Ley General y hacer referencia tan solo a la Ley Federal. Así, en el Artículo 365 Bis, se hace referencia tan solo a la obligación de dar a conocer las versiones públicas de los Estatutos. Al igual, en el Artículo 391 Bis señala que el acceso a la información de los contratos colectivos deberá sujetarse a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y de las leyes locales, respectivamente.

Por lo que se refiere al Instituto, se señala en su último párrafo, que:” De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberán estar disponibles” . Como se observa, no hay intención alguna de cumplir con la ley. Lo mismo sucede con el Artículo 424 Bis en el que se reproduce este mismo modelo que ignorar la Ley General y de reducir su obligación al criterio discrecional contenido en la frase “De preferencia ” y de “ versiones públicas” , que como se sabe, no se trata sino de un extracto del documento sujeto al criterio de la autoridad.

IV.- Observaciones sobre las Tablas de Enfermedades de Trabajo y de Evaluación de Incapacidades.

Es añeja la intención empresarial de determinar cuales deben ser consideradas enfermedades de trabajo y cual la valuación de las incapacidades. Antes de la reforma de 2012 esta regulación estaba fijada en diversas tablas que formaban parte del texto de la propia ley. En la reforma de 2012 se señaló que estos aspectos serían ahora fijados por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; esta Comisión, al ser de carácter tripartito, en la práctica opera bajo la voluntad de las empresas, puesto que el voto de los sindicatos se subordina, tanto por razones de ignorancia técnica, como por la sumisión que deriva de que son estos los que detentan los contratos de protección en acuerdo con los patrones. Esta experiencia fortalece el señalamiento de lo grave que sería convertir el Instituto o Centro de Conciliación Nacional o local, en órgano tripartito, en donde absurdamente, el Estado queda en minoría de votos.

La propuesta contenida en el Artículo 513 señala que “la Secretaría de 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.....” De esta manera, el Estado renuncia a ser el rector en esta materia tan sensible y deja a los empresarios que sean los que determinen las consecuencias de los daños ocasionados por su propia negligencia. Esta disposición confirma el hilo rector que transversalmente transita en todo el proyecto, que para lograr ser coherente con la norma constitucional, deberá ser reformulado integralmente.

También confirma como el dictamen introdujo temas ajenos a la reforma constitucional, como fueron las nuevas facilidades para el despido injustificado al derogarse diversas partes de la Fracción XV del Artículo 47, que consisten en suprimir tanto la obligación de la empresa de dar aviso del despido por escrito a los trabajadores, como la de señalar claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión, así como otras formalidades

que evitan los abusos patronales en este tema tan importante. El dictamen se limita en este tema a una disposición de carácter general que hace omisión sobre el carácter escrito y a la precisión sobre las causas de la rescisión. De manera más clara se omite una regla fundamental consistente en que la falta del aviso al trabajador constituye un motivo para considerar no justificada su separación. Se trata de atender un viejo reclamo empresarial que encontró en esta ocasión el espacio propicio para introducirlo de manera subrepticia.



DR. LUIS HUMBERTO FERNÁNDEZ FUENTES
SENADOR DE LA REPÚBLICA

006261

Mano
Ciudad de México a 2 de abril de 2018.
H. CAMARA DE SENADORES

LHF/012/2018.

Acuse

2018 ABR 2 PM 3 28

Senador José María Tapia Franco
Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social
Secretaría Técnica

En atención a su oficio LXIII/CG/1012/2018 del 22 de marzo de 2018, donde incluye un proyecto de Dictamen a nombre de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, le manifiesto que es inaceptable ni siquiera como primer documento, ya que su contenido es violatorio de la Constitución y contrario al espíritu de la reforma laboral del año pasado, además de ser demolitorio de los derechos de los trabajadores.

En cuanto a su proceso de creación, sería por demás desafortunado y vergonzoso que se presente como propuesta de dictamen un texto elaborado por el Ejecutivo, lo cual sería ofensivo y contrario al mínimo respeto a la división de Poderes de la Unión, si fuera el caso. Afirmo lo anterior, derivado de que el pasado jueves 22 de marzo, su servidor le preguntó sobre el tema y usted respondió con claridad que apenas lo estaba analizando. A las pocas horas, para sorpresa mía, ya había un borrador de dictamen en el que no participé aun siendo parte de la Mesa Directiva de esta Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Por la trascendencia del tema y sus repercusiones en las relaciones de producción, solicito en mi carácter de Secretario se inicie un proceso de parlamento abierto, incluyente, responsable, con la participación de especialistas y actores interesados para tener una legislación responsable, armónica y respetuosa de la Constitución. Confío en su honestidad y dignidad republicana.

Atentamente

[Signature]
Dr. Luis Humberto Fernández Fuentes
Secretario de la Comisión de Trabajo y Previsión Social

[Handwritten notes]
Sen. Ernesto Cordero Arroyo
021 Abril 18
15:22 hrs

C.c.p. Sen. Ernesto Javier Cordero Arroyo.- Presidente de Mesa Directiva