



Hacia un nuevo modelo sindical en México

por Carlos Reynoso Castillo

Desde hace algunos años México viene llevando a cabo una serie de modificaciones a su legislación laboral, poniéndose a tono con los procesos de reforma que desde hace décadas se venían dando en América Latina. Primero fue en 2011 el reconocimiento en la Constitución mexicana de los derechos humanos como el eje rector de la construcción e interpretación de todo el sistema jurídico, más tarde en 2012 serían los derechos individuales de los trabajadores en temas importantes como los tipos de contratos, una mayor flexibilidad para los despidos, así como el reconocimiento del “outsourcing”, y posteriormente en 2017, tuvo lugar una reforma estructural y de gran trascendencia al icónico art. 123 constitucional en temas tan relevantes como el modelo de justicia laboral, el derecho procesal del trabajo y el derecho sindical. Por ahora solo deseamos referirnos brevemente a este último tema, el cual se ha presentado por el Gobierno actual como uno de los puntos más trascendentes en la modernización del modelo laboral mexicano.

El Derecho sindical entendido como un conjunto de normas jurídicas que se ocupan de regular todos los aspectos relacionados con un sindicato, desde su nacimiento hasta su extinción, pasando por los aspectos relativos a su estructura y funcionamiento interno, así como los aspectos externos al sindicato y que tienen que ver con los mecanismos de negociación colectiva, así como las acciones que como persona moral puede llevar a cabo para mejorar los derechos de los trabajadores o defenderlos. Si bien por ahora, no todos estos aspectos fueron objeto de las modificaciones legislativas, los cambios involucran temas esenciales para la vida y la actuación de los sindicatos.

Uno de los elementos importantes a tener en cuenta para entender las recientes reformas laborales en México es el contexto en el cual se presentan, donde se puede advertir que desde el punto de vista internacional México ha asumido compromisos que de alguna manera le han presionado para hacer cambios a su legislación laboral, entre esos compromisos están, entre otros, por ejemplo, el renovado Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá (T.MEC), y por otro lado la ratificación del Convenio 98 de la OIT. En el primer caso, México se comprometió a modificar su modelo de justicia laboral, abandonando las juntas de conciliación y arbitraje de integración tripartita creadas a principios del siglo pasado, y creando en su lugar jueces especializados en el Poder Judicial; así mismo se comprometió a realizar un cambio profundo de su modelo sindical, buscando una mayor democracia y transparencia sindical, además de llevar a cabo una vigilancia compartida de las prácticas laborales en México; en cuanto al Convenio 98, de conformidad con la normativa de la misma OIT, México tendría que llevar a cabo, cambios importantes en cuanto a la protección de la libertad sindical y promover la negociación colectiva. Así mismo, otro elemento importante a considerar en el contexto de las reformas, es el factor político; en efecto, hay que recordar como en México luego de la Revolución de 1910 y la Constitución de 1917 se dio lugar a un modelo laboral construido a lo largo del siglo XX en donde buena parte del sindicalismo en el país fue fomentado, apoyado y protegido desde el Gobierno compartiendo objetivos e intereses, y en ocasiones alejado de las opiniones de las bases trabajadoras a las que se supone representaban.

En el año 2018 la nueva conformación del Estado mexicano, con la llegada al Poder de otro partido político con un amplio apoyo social, se consideró que había llegado el momento de cambiar de manera radical las reglas relativas a los sindicatos dando lugar a un nuevo marco jurídico.

De esta manera, en el año de 2019 el legislador mexicano reformó la Ley Federal del Trabajo, reglamentando así las reformas constitucionales previas de 2017, en varios aspectos relativos al Derecho sindical; entre los cambios más importantes están los siguientes:

En materia de libertad sindical, haciendo eco de la OIT, se incluye en la Ley la idea de protección contra los actos de injerencia; aquí la intención es que se rescate el libre ejercicio del derecho de asociación tratando de quitar del camino cualquier conducta que pudieran desviarla o viciarla. Por ahora la reglamentación del tema es incipiente y limitada, aunque seguramente la interpretación de los tribunales, en un momento, ayudará a perfeccionarla.

Por otra parte, las reformas buscan rescatar la libertad sindical positiva, al señalar que los trabajadores son libres de pertenecer o no a un sindicato, y dejando en entredicho las cláusulas de exclusión o protección sindical vigentes en México desde el siglo pasado. De igual manera se intenta democratizar la vida sindical, para esto se busca regresar a los trabajadores la posibilidad de que tomen ellos mismos directamente las decisiones más importantes que les conciernen, como son la elección de sus dirigentes sindicales, con un renovado y ampliado derecho electoral sindical que la autoridad podrá verificar, o que sean ellos y no sus representantes, los que decidan sobre temas claves como la firma o revisión de un contrato colectivo o el estallamiento de una huelga, para esto se establece como requisito el voto personal, libre, directo y secreto con una regulación detallada para que pueda llevarse a cabo. Así mismo, una aportación novedosa de la Ley es que las directivas de los sindicatos deberán contar con una representación proporcional en razón de género, buscando así un mayor reconocimiento y participación de las mujeres en la vida sindical.

Otra novedad interesante es la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL), el cual se convierte en la institución más importante para el mundo sindical ya que se encargará del registro de los sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores de todo el país, centralizado así una competencia que estaba descentralizada en los Estados de la República; además se ocupará de los procedimientos prejudiciales de conciliación en materia federal. Se trata de un organismo que busca alejarse de las motivaciones políticas en los temas de su competencia, aunque por ahora la reglamentación en la Ley de sus competencias, ha dejado amplios espacios a la ambigüedad y a la interpretación que pudieran desviar sus fines originales. En el tema concreto del registro sindical, se aspira a que este trámite administrativo se guíe por principios como la autonomía, equidad, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez e imparcialidad.

En el caso concreto de la contratación colectiva las reformas a la Ley buscan también que este acto jurídico bilateral cuente con el apoyo real de los trabajadores, para tal fin se crea la figura de la “constancia de representatividad”, por medio de la cual se acreditará que se cuenta con el apoyo real de los trabajadores, para firma o revisión de estos documentos. La expedición de dicha constancia estará a cargo del CFCyRL luego de un procedimiento de verificación muy detallado. En el tema de la contratación colectiva, vale la pena señalar que una de las motivaciones y argumentos que sirvieron de base para estos cambios es que se señaló que la casi totalidad de los contratos colectivos en México derivan de una negociación colectiva simulada, en donde si bien los contratos cumplen con las formalidades legales, respetando muchas veces solo los mínimos establecidos en la Ley, no contaban con el conocimiento, la legitimidad y la representatividad de los trabajadores a quienes se les aplica. Este cambio plantea un gran reto en donde las normas jurídicas son sólo uno de los varios aspectos que tendrán que cambiar.

Otro tema relevante de las reformas tiene que ver con una regulación más amplia y estricta de la rendición de cuentas que los sindicatos tendrán que hacer sobre su patrimonio, en donde ahora los estatutos de los sindicatos deberán incluir diversas disposiciones sobre procedimientos que permitan constatar un adecuado ejercicio de los dineros de los trabajadores. Se trata de una idea loable en donde la autoridad administrativa se reserva ciertas facultades de verificación, que, junto con otras temáticas, forman aun hoy en día parte de debates en la doctrina y en los tribunales.

Así mismo, el legislador mexicano consideró conveniente fortalecer la libertad sindical dando la posibilidad de que los trabajadores pudieran formar sindicatos sin que se apeguen necesariamente a la tipología que la Ley señalaba (gremial, empresa, industria, nacional de industria, oficios varios); de esta manera se abre la posibilidad al nacimiento de nuevos sindicatos.

A manera de conclusión, cabe señalar que en México nos encontramos a medio camino entre el abandono de un modelo laboral que nació hace un siglo y que hoy se le ha considerado obsoleto y el nacimiento de uno nuevo que aún se encuentra en proceso de construcción e implementación; si bien las intenciones de los cambios parecieran en su mayoría ir en la dirección correcta, lo cierto es que la puesta en marcha de los nuevos procedimientos e instituciones, se está enfrentando a las dificultades presupuestales que implican, aparte de que las ambigüedades en varios de los nuevos textos reglamentarios podrían desvirtuar los objetivos que motivaron dichos cambios.

Carlos Reynoso Castillo
Profesor de Derecho del Trabajo
Universidad Autónoma Metropolitana
Miembro de CIELO-LABORAL
reynosoyasociados@hotmail.com