



Los derechos colectivos de los servidores públicos en México desde la reforma laboral de 2019

por José Pablo Hernández Ramírez

Un hecho legal importante para los derechos colectivos de las y los trabajadores en México sucedió a partir de 2017, que fue reformada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 inciso A, y más concretamente, a partir de la reforma legal de 2019 a numerosos apartados de la Ley Federal del Trabajo (LFT) de acuerdo con la reforma constitucional. Los cambios jurídicos que proponía la reforma consistían en una transformación del sistema de relaciones colectivas del trabajo en México y también un nuevo sistema de justicia laboral. Ello, con miras de cumplir con los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considerados dentro del núcleo de convenios fundamentales que identificó esta organización en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Este cambio legislado es profundo, por lo que se está implementando en tres fases a lo largo de los estados federales.

Uno de los principales componentes de tal reforma implica introducir votaciones democráticas, en las que las y los trabajadores expresen su voluntad a través del voto libre, secreto y personal para determinar asuntos colectivos del trabajo. Estas votaciones democráticas serán utilizadas para la elección de líderes sindicales, demostrará la representatividad del sindicato que reúna 30% del apoyo de las y los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo o el sindicato que resulte mayoritario si concurrieren varios, y también para la aprobación y revisión de contratos colectivos de trabajo (CCT), así como la legitimación de los contratos colectivos existentes.

Otro importante cambio es la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), encargado del registro de los sindicatos y contratos colectivos, además de la verificación de las votaciones relativas. Aunado a ello, para de la legitimación de CCTs existentes, se ha impuesto la obligación a todos los sindicatos de legitimar sus CCTs a través de una votación libre, secreta y personal de sus trabajadores para determinar si existe apoyo mayoritario apoyo al contrato colectivo de trabajo por parte de los empleados cubiertos por él.

Sin embargo, estos cambios no aplican a la totalidad de trabajadores en México. Esto responde a que estos cambios fueron plasmados en la LFT. ¿No es esta la ley que cubre a todas las y los trabajadores de México? No es así. La Constitución mexicana regula los derechos laborales en el Artículo 123, el cual fue modificado para la reforma mencionada. Sin embargo, este artículo constitucional cuenta con dos apartados, para atender la tanto la realidad de las y los trabajadores del sector privado, o sea, aquellos que tienen una relación de trabajo con un ente con fines de lucro, y por otro lado, del sector público, que tienen como patrón al Estado, con fines diversos al lucro. A nivel constitucional existe el Artículo 123-A para atender los primeros y el Artículo 123-B, para atender los segundos. Esta distinción no sólo existe a nivel constitucional, sino también a nivel legal. La LFT fue reformada en 2019, con los cambios que he señalado anteriormente, pero esta ley regula las relaciones que surgen del apartado A del Artículo 123. Para el Artículo 123-B, se creó en 1963 la Ley Federal de los

Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), la cual regula las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

Sin embargo, existieron cambios legislativos, realizado el mismo 1 de mayo de 2019, el mismo día en que se realizó la reforma laboral comentada, pero este cambio aplicó directamente a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En particular se realizaron los siguientes cambios:

- El artículo 71, fue reformado para eliminar la necesidad de que no haya otro sindicato con un mayor número de miembros en la misma dependencia para que pueda formarse un sindicato.
- El artículo 73 fue modificado para eliminar como causa de cancelación del registro sindical el hecho de que se registre una asociación sindical con mayor número de miembros.
- El artículo 78 se modificó para dejar de considerar a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) como única central obrera reconocida por el estado mexicano, y se abre la posibilidad para que las organizaciones sindicales se unan a federaciones de sindicatos de trabajadores, de acuerdo a su normativa interna.
- El artículo 84, referente a las potestades de la FSTSE, fue modificado para ser aplicable a las federaciones de sindicatos en general, quienes deberán regirse por su estatuto y las disposiciones de ley.
- Además de tales modificaciones, se deroga el artículo 68, que prescribe la existencia de un sólo sindicato en cada dependencia y la fracción V del artículo 79 que contenía la prohibición de los sindicatos de esta ley de asociarse a federaciones campesinas u obreras.
- Se añaden los párrafos segundo y tercero al artículo 69, el cual aborda el tema del derecho de las y los trabajadores a formar un sindicato sin necesidad de autorización previa. En el primer párrafo agregado se reconoce el derecho de las y los trabajadores de ejercer en todo momento su derecho de adhesión o separación de un sindicato y por lo tanto a nadie se le puede obligar a formar parte o no formar parte de un sindicato. En el segundo párrafo sumado a esta sección, se toca el tema de la elección de las directivas sindicales en estas agrupaciones. Ésta deberá hacerse mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados, haciendo una convocatoria con 15 días de anticipación, a difundirse entre todos los miembros. Tal convocatoria tendrá que notificarse al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) con 15 días de anticipación, para que verifique el procedimiento de elección. Se establece que las elecciones que no cumplan con tales requisitos serán nulas.

Por lo tanto, como podemos observar, la reforma laboral tan sonada y abordada no aplica a los servidores públicos, pero sí existe una reforma que introduce la democracia a través de las votaciones para la elección de representantes sindicales, así como la posibilidad de que exista una pluralidad de federaciones sindicales, eliminando el monopolio de la representación de trabajadores que históricamente tenía la FSTSE, que previo a esta reforma era avalada por la LFTSE. Los sindicatos de empleados y empleadas públicas no tienen obligación de legitimar sus contratos colectivos de trabajo, o condiciones generales de trabajo, de la misma forma que los sindicatos de trabajadores y trabajadoras privados. Tampoco es el CFCRL que tiene la facultad de verificar sus elecciones, ni es este organismo el que registra los sindicatos y contratos colectivos del sector público, sino que esto permanecerá bajo las facultades del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por sus propios medios, así como la función registral de estos sindicatos.

Es importante resaltar que el Artículo 6 del Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva indica que ese convenio no trata sobre la situación de los funcionarios públicos en la administración del estado. Esto sucede porque existe un convenio que aplica a personas en esta situación en particular, el Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración

pública, el cual aborda la protección del derecho a la sindicación de las y los empleados públicos, las facilidades que deben concederse a las organizaciones de los empleados públicos, los procedimientos para determinar las condiciones de empleo de este colectivo, así como la solución de conflictos.

Son de reconocerse las diferencias tanto en la legislación nacional, como en el derecho internacional del trabajo, para los derechos colectivos de los trabajadores del sector privado, por un lado, y del sector público con el otro. Aunque las obligaciones generadas por la reforma laboral comentada en los medios y promocionada por el gobierno no son las mismas, sí existió un cambio paralelo para mejorar los derechos colectivos de los empleados públicos en México.

José Pablo Hernández Ramírez

Consultor en mercados laborales y de la seguridad social

* Las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en algún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.