



FEBRERO 2022

FORMACIÓN OBRERO-SINDICAL

CARACTERÍSTICAS DE LA REFORMA LABORAL

Estudio de Héctor Ramírez Cuellar

La reforma constitucional del mes de febrero del año de 2017 aprobó la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de tribunales laborales, el surgimiento de un órgano autónomo para la conciliación y el registro de los contratos, el voto personal, libre, secreto para la elección de los dirigentes sindicales, la aprobación de contratos colativos de trabajo y la resolución de conflictos de titularidad entre sindicatos. Estas normas eran compatibles con el contenido del convenio 98 de la OIT, del que ya hemos hecho una amplia referencia y después, pasados unos meses se reflejaron en las negociaciones que se produjeron para renegociar el Tratado de Libre Comercio, entre los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá. Este fue un proceso no solo legislativo sino también político pues al concluir se sentaron las bases del nuevo andamiaje legal al que deberán someterse las organizaciones obreras a partir de este momento. Había muchos motivos y causas para justificar estas modificaciones: las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran dependencia del Poder Ejecutivo que estaban saturadas de demandas y litigios obrero patronales, los trámites eran demasiado lentos, tortuosos, la mayoría de sus resoluciones favorecían a los empresarios, imperaba una gran corrupción tanto entre los altos funcionarios como entre los abogados

litigantes. Ahora se trasladaron a la jurisdicción del Poder Judicial, pero se tropezó con el primer gran obstáculo para su constitución y puesta en marcha, la carencia de recursos económicos, de instalaciones adecuadas, de personal debidamente capacitado, pues ese poder del estado sufrió grandes recortes presupuestales y este proyecto está detenido. No es posible pensar, por la experiencia histórica, que por el solo hecho de que una dependencia pase del ámbito de un poder institucional a otro, superará las deficiencias y las carencias que padecía, en forma inmediata y automática, pues se requieren nuevos y mejores especialistas en derecho laboral y una diferente mentalidad entre los juzgadores que ahora tendrían que aplicar nuevas normas jurídicas que ya no tienen la influencia, ni la connotación esencial que tenía la legislación anterior en virtud de que desaparece en la práctica el concepto de protección a los derechos de los trabajadores, que se había incluido en el artículo 123 de la Constitución y ahora se estaría aplicando una legislación abierta, es decir, propia del ascenso y predominio del capitalismo salvaje que caracteriza a la actual etapa del sistema capitalista. Con anterioridad, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social era la entidad que se encargaba de los asuntos laborales, de la inscripción y la cancelación de los registros de los sindicatos de

la llamada “toma de nota, todo ello para fortalecer a unos líderes sindicales y perjudicar a otros, según las indicaciones que recibiera del titular del Poder Ejecutivo. Ahora, teóricamente, se pretende eliminar esa enorme discrecionalidad política y estas atribuciones se transfieren a un órgano independiente, pero es necesario conocer de una manera directa su funcionamiento, la calidad de sus decisiones, y después, solo después, valorar si se cumplieron o no con esas expectativas. Si bien las negociaciones del Tratado de Libre Comercio se llevaron a cabo en el último tramo del sexenio del Presidente Enrique Peña Nieto y que por lo tanto, este es el principal responsable jurídico y político de los contenidos de los acuerdos, también participó en calidad de observador el representante del nuevo gobierno, el embajador Jesús Seade, que estuvo presente en estas reuniones oficiales tripartitas y que a nombre del nuevo jefe de estado, Andrés Manuel López Obrador, también las aprobó, e incluso admitió la existencia y el funcionamiento de un sistema de controversias internacionales para dirimir los conflictos obrero patronales, situación francamente inédita en la historia de nuestro país pues estos litigios eran de jurisdicción nacional. Las negociaciones fueron demasiado complicadas y tensas ya que el Presidente Trump había manifestado, en forma reiterada,



que no se ratificaría ese Tratado afirmando que era perjudicial para los Estados Unidos y en este contexto de duda e incertidumbre, la representante de la mayoría demócrata Nancy Pelosi declaró que “a menos que México apruebe una legislación acorde a los compromisos del TMC ni siquiera podemos considerar su ratificación, tenemos que ver que México apruebe la legislación y que se aprueben los factores establecidos que aseguraban que se apliquen y que demuestre (el gobierno de México) algunos compromisos con sinceridad”. A su vez, el Presidente Andrés Manuel López Obrador afirmó que “apoyamos lo que se acordó en el Tratado y esto lo hemos expresado abiertamente al sector empresarial y al sector obrero y lo hemos dado a conocer a los legisladores. Pero con mucha claridad hemos dado a conocer nuestra opinión de que debe aprobarse una reforma laboral apegada a los acuerdos que se establecieron en el Tratado. No queremos que se dé ningún motivo para reabrir las negociaciones. Consideramos que esto no le conviene al país y que lo que se pactó es bueno para

México y fue aceptado por los Estados Unidos y Canadá”. Es decir, la incorporación del tema laboral en el seno del TMC fue en realidad impuesta por el gobierno de los Estados Unidos pues se señaló como un requisito básico indispensable para poder ratificar dicho Tratado y por lo tanto el capítulo laboral es una responsabilidad conjunta del gobierno que salía, el de Peña Nieto y del gobierno que entraba, el de López Obrador”. La principal causa de esta actitud de subordinación es clara: México depende en más de un 80 % de las operaciones del comercio exterior de los Estados Unidos, nuestra economía es una extensión de la estadounidense y por lo tanto es demasiado vulnerable a las presiones que se ejercen desde el exterior, México está casi totalmente integrado al Mercado Norteamericano y por lo tanto el país está obligado a homologar su legislación en muchas materias, inspirándose en las leyes de los Estados Unidos, entre ellas la laboral pues ambos gobiernos comparten los mismos criterios y objetivos económicos fundamentales.

Las negociaciones en torno al Tratado de Libre Comercio, sostenidas entre los representantes de los gobiernos de los Estados Unidos, Canadá y México, constituyeron una oportunidad para homologar, unificar, las legislaciones laborales de los tres países a efecto de adecuarse a las nuevas circunstancias económicas y políticas internacionales, a la dinámica que tenía el sistema capitalista, para erradicar los obstáculos a que se habían enfrentado las empresas particulares y para establecer nuevas relaciones industriales y sociales con las organizaciones sindicales. Debemos recordar que el Presidente Trump abandonó varios acuerdos importantes como el relativo al cambio climático, se enfrentó incluso a sus aliados en Europa Occidental y de la OTAN y trató de favorecer en todo y por todo a las compañías norteamericanas, instaladas en su territorio, para evitar o por lo menos suavizar la competencia a la que se enfrentaban con empresas del exterior, tratando de perjudicar de una manera directa a México. Se fomentó, así, el proteccionismo, rechazando de una manera clara las tesis y la práctica del libre comercio. El segundo aspecto importante fue el de crear las condiciones para que las compañías que estaba amparadas por el TMEC tuvieran mecanismos y espacios adecuados para sostener y aumentar la tasa de ganancia, sacrificando los ingresos y los derechos de los

trabajadores, estableciendo normas que hicieron más flexibles tanto la contratación de mano de obra, como su despido e implantando un nuevo tipo de corporativismo sindical, el de carácter empresarial, distinto al que habíamos tenido durante muchos años, pues se trató que los intereses económicos sociales de los trabajadores se identificaran plenamente con los intereses de las capitalistas para evitar el estallido de huelgas y de paros y la elevación de los salarios que le quitaran competitividad a las corporaciones yanquis. En este punto esencial el proyecto laboral del TMEC contó con el respaldo político de la Americana Federation of Labor (AFL) que siempre había preconizado, desde los tiempos de Samuel Gompers, que había plena coordinación entre las organizaciones de los trabajadores y las grandes empresas norteamericanas, ya que tenían propósitos compartidos, se decía, sobre todo en su competencia con las compañías europeas y japonesas, anulando por completo la lucha de clases entre el capital y el trabajo y entrando a una colaboración estrecha entre los llamados factores de la producción. ¿Cuáles son los aspectos principales de la nueva política laboral que se aplica de una manera trasnacional y que pretende incidir en la nueva guerra que se tiene con la República Popular China, en el marco de una recomposición de la correlación de fuerzas económicas y políticas a nivel mundial, en donde está incluido

México? Uno de los ideólogos del capitalismo en esta etapa es Benjamín Coriat quien ha redactado varios estudios en contra del fordismo y el taylorismo y a tratado de otorgar un carácter universal a las experiencias técnicas, sociales, administrativas y políticas que se han producido en las últimas décadas en Japón. Coriat propone en su libro, Repensar el Trabajo: 1. Impulsar la productividad de las empresas sobre la base de incorporar, con una gran intensidad, tecnologías, para lograr obtener más plusvalor en los productos finales, 2, formar obreros multifuncionales, es decir, que puedan hacer varias operaciones a la vez, alejándose de la especialización tradicional en el capitalismo, 3, eliminar los sindicatos obreros los cuales serían sustituidos por “sindicatos empresariales”, es decir, que los trabajadores hicieron suyas, como si fueran copropietarios de esas compañías, los objetivos de los capitalistas y así impulsarlos a aumentar la tasa de ganancias, 4, instalar en las compañías, en el plano interno, sistemas muy flexibles que permitan a los patrones cambiar de adscripción a los obreros con una gran rapidez, 5 eliminar el estallido de huelgas y de paros, estableciendo acuerdos internos con los trabajadores, 6, vincular al monto y el pago de los salarios a la productividad de cada uno de los obreros, 7

Continúa en página 11

Viene de portada

planificar todas las actividades y las funciones internas de las compañías, 8, aumentar la producción sin incrementar el personal con el fin de abatir costos.

Además, Coriat postula mejorar la realineación en los puestos de las cadenas productivas y que se establezcan “jaulas” para que los obreros aumentan su productividad mediante el otorgamiento de una serie de incentivos, mejorar la calidad de los productos y las mercancías, contratar y despedir obreros como una facultad unilateral de los empleadores, reducir el tiempo de entrega de las mercancías, cooperar con el capital en lugar de enfrentarlo, establecer la subcontratación para subir la producción, determinar los salarios en función de la antigüedad de los trabajadores, disminuir el “personal innecesario”, “capacitar la mano de obra en función de las necesidades de las empresas, entre otros puntos.

De una manera sintética, es fácil concluir que las nuevas relaciones industriales que se manejan tienen la finalidad central de ampliar y fortalecer a las empresas de los tres países signatarios del TMEC, a costa de eliminar a las organizaciones obreras cuyos dirigentes tengan una elevada conciencia de clase y que realmente luchan por la defensa de los intereses de los trabajadores, pues la lucha de clases ya la declararon extinta, ya es un rémora pernicioso del pasado, una actitud nostálgica con respecto a otras luchas de otros tiempos: ahora los dirigentes obreros deberán ser gestores o coadministradores, que deberán funcionar de una manera conjunta, con los funcionarios y ejecutivos de la empresa, en las cuales la dependencia principal sería ya no el sindicato sino la Oficina Técnica de Contratación, encabezada por un individuo que desde luego sería nombrado por los directores y los gerentes.

La legislación laboral derivada de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio, tiene la finalidad económica esencial de fortalecer la capacidad productiva industrial de los tres países que componen el Mercado Norteamericano, considerado como un bloque, para impedir que la expansión de la República Popular China domine globalmente el mundo en las próximas décadas, buscando que México aumente en forma considerable sus exportaciones manufactureras, de bienes y servicios, y también para impedir que aquella gran nación pudiera incrementar su presencia económica y política en América Latina.

Desde el gobierno de Enrique Peña Nieto y ahora el que encabeza Andrés López Obrador se maneja la concepción de que es no solo inevitable son hasta deseable la conformación del Mercado Común de Norteamérica, considerando que esta imbricación es positiva para el desarrollo de nuestro país. Por razones estratégicas, al gobierno de México no le interesa, ni le conviene, ampliar o afianzar sus intercambios comerciales, científicos, tecnológicos con los países de América Latina, a cuyas naciones les hemos dado la espalda desde hace muchos años.

Tampoco les ha convenido, ni les ha interesado, aumentar sus exportaciones hacia los países de la Comunidad Económica Europea, muchos menos con Rusia, cualquier intento por vincularse en forma más estrecha con la República Popular China, de inmediato suscita el enojo y la irritación de Washington y esto se considera peligroso para los intereses nacionales y para la ejecución del programa de la cuarta Transformación. Hay que recordar la increíble docilidad y complacencia que mostró López Obrador ante Trump, que llegó al

extremo de amenazar con la aplicación de aranceles a nuestro país y con enviar tropas yanquis a nuestro territorio para perseguir a los narcotraficantes.

Los lazos de amistad y de solidaridad que se dicen tener con los regímenes de Venezuela, Cuba y Perú, constituyen solo manifestaciones retóricas de una política nacionalista que desde el periodo de Carlos Salinas de Gortari dejó de observarse, lo único que verdaderamente les ha importado a los últimos gobiernos es lograr mayores inversiones norteamericanas en nuestro mercado interno, y ahora esta condición de extrema dependencia se ha acentuado aún más pues la recuperación económica del país, después de los efectos devastadores y paralizantes que ha dejado la epidemia del coronavirus, descansa en la esperanza, precisamente de “que la locomotora yanqui nos pueda jalar” mediante una demanda mayor de nuestros productos, bienes y servicios, que continúen las remesas de los mexicanos radicados en la Unión Americana, ya que de ellas depende el consumo y hasta la vida misma de millones de compatriotas en territorio nacional.

Las inversiones chinas en otras naciones de caracterizan por los bajos salarios, las jornadas laborales extenuantes, el tratamiento denigrante de los trabajadores y este esquema implica para los dirigentes de esa nación, mitad capitalista y mitad socialista, una serie de ventajas económicas sociales y políticas. El modelo laboral chino es brutal y en gran medida es parecido al que se trata de implementar en México y otras naciones, como una concreción del Tratado de Libre Comercio, es decir, descansa en la máxima explotación de los ingresos de los obreros y de los trabajadores en general, para incrementar y sostener las utilidades de las

Entre el capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio, TMEC y la legislación obrera nacional existe una plena concordancia jurídica y política y ahora estamos en la etapa de su implementación práctica, la cual durará algunos años más pues se trata de legalizar o legitimar más de 600 mil contratos colectivos, muchos sindicatos grandes y pequeños, representativos de los trabajadores o no y desde luego una nueva regulación de las controversias obrero patronales. Al término de esta amplia y diversificado proceso, podremos afirmar que se habría pasado de un panorama sindical que conocimos durante muchas décadas, iniciado sobre todo desde la década de los sesentas, a otro diferentes pues está en disputa la aplicación de nuevos criterios políticos e ideológicos no solo distintos sino contrarios, en algunos aspectos, lo que permitirá adecuar las relaciones entre el capital y el trabajo bajo los nuevos requerimientos que requiere el sistema capitalista y la integración de México al bloque Norteamericano.

El TMEC postula necesidad de que exista una entidad independiente que regule los contratos colectivos de trabajo relativos al apoyo de los trabajadores con el fin de que puedan registrarlos y entren en vigor, para obtener dicho registro se requiere el apoyo mayoritario, a través del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por el contrato y la verificación efectuada por parte de la entidad independiente, se deberá verificar en el lugar de trabajo que esté en operaciones, que la copia del contrato se haga fácilmente accesible a los trabajadores individuales antes de la votación, que la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato demostraron apoyo al contray a través de un voto personal, libre y secreto.

Por su parte, en la reforma laboral mexicana, artículo 390 bis se establece el procedimiento para garantizar que el sindicato

que solicite negociar un contrato cuente con el respaldo de la mayoría de los trabajadores y también se determina en otra norma legal el procedimiento para garantizar que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido de los acuerdos negociados por su sindicato previo a que este sea depositado y entre en vigor.

En el artículo 390 bis se señala que para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato tenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Constancia de Representatividad conforme a las siguientes exigencias: que el sindicato que solicita la celebración del contrato colectivo de trabajo ante el Centro presente una lista con un mínimo del 30% de apoyo de los trabajadores con fecha, nombre, CURP, fecha de contratación y firma, se abrirá un periodo mediante el cual el Centro publicará el aviso de solicitud de Constancia y ordenará la publicación en el centro de trabajo para la posible adhesión de otros sindicatos, si hay otro sindicato, este presentará al Centro el listado de 30% de los trabajadores que lo respaldan, si solo se presenta la solicitud de un solo sindicato, se otorgará la Constancia de Representatividad, siempre y cuando compruebe el apoyo de al menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato y el Centro recabará la información para verificar el apoyo del referido 30%, y se comprueba, se otorgará la Constancia.

Pero, además, existen otros requisitos como integrar un padrón de trabajadores precisamente para validar el respaldo del 30% de los trabajadores mediante un recuento, la emisión de la convocatoria y su publicación en el centro de trabajo y en un sitio web, las partes deberán acreditar a sus representantes, se llevará a cabo la votación personal libre, directa y secreta en la hora, lugar, fecha señalada,

el Centro practicará el escrutinio público y cómputo de los votos anunciará los resultados y entregará la Constancia.

Se agrega que el lugar de la consulta deberá ser accesible y reunir las condiciones para votar en forma libre, pacífica y ágil, no se permitirá intervención del empleador en el proceso, se garantizará que los trabajadores voten en forma personal libre, secreta y directa. Si la mayoría de los trabajadores aprueba el contrato, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante el Centro, si la mayoría de los trabajadores no aprueba el acuerdo, el sindicato podrá optar por estallar la huelga, prorrogar el periodo de pre huelga para volver a negociar y consultar.

Todos los contratos colectivos de trabajo que estén vigentes deberán ser revisados ya que deberá incluirse el requisito de que todos ellos tengan el apoyo mayoritario de los trabajadores, se revisarán al menos una vez cada cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la legislación, no se extinguirán los contratos siempre cuando la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo demuestran el apoyo a dicho contrato a través del voto personal, libre y secreto, pero entrándose de la revisión contractual, artículo 400 bis, se revisará cada dos años, deberá ser aprobado de la misma forma, el Centro verificará que el convenio de revisión se haya hecho del conocimiento de los trabajadores y que la consulta cumpla con los requisitos legales aplicables, mientras que en otros artículos transitorios se establece que todos los contratos deberán ser revisados al menos durante una vez en el plazo de los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de dicha ley, pero si al término de los cuatro años el Contrato Colectivo de Trabajo no cuenta con el apoyo de los trabajadores, éste se tendrá por terminado, pero solo se conservarán las prestaciones y condiciones de trabajo que beneficien a los trabajadores.

Aportes, sugerencias, material gráfico, artículos o notas para la versión impresa o digital, no dudes en escribir a

pcmelmachete@gmail.com

Los textos y artículos deberán ser breves y sintéticos, no más de una cuartilla y media; las notas informativas deberán ser cortas no más de media cuartilla.

Todo el material recibido será revisado por el Consejo Editorial del Periódico El Machete para su publicación.

empresas chinas, que son similares por su naturaleza y orientación a las compañías norteamericanas.

La creación y el funcionamiento de los sindicatos patronales como sustitutos de los sindicatos del periodo del llamado corporativismo sindical, es decir, de los que estuvieron vigentes en la época en que el PRI fuera el partido hegemónico, es la alternativa que se abre en esta etapa del capitalismo, pero tiene algunos rasgos que lo hacen diferentes y más agresivos, ya que se abre la posibilidad de que la conciencia clase de los trabajadores no pudiera desarrollarse y fortalecerse pues prevalece la tesis de que los

intereses del capital y los de los obreros, son los mismos, que son miembros de clases sociales, que tienen intereses comunes, compartidos, que nos recuerdan las prédicas de la doctrina social de la iglesia católica, expresada en las encíclicas papales, que preconizaba la armonía, la paz, la cooperación, la amistad, entre el capital y el trabajo. Estas son las tesis que sostiene la democracia cristiana, sindical y política, a través de los miembros de lo que fuera el Frente Auténtico del Trabajo que ahora han encontrado un campo propicio para llevar a la práctica sus concepciones políticas sociales.

El siguiente asunto importante que contiene la reforma laboral es el relativo a la conformación de un sistema de verificación de las elecciones de los líderes sindicales, tema que está relacionado con el anterior, que se refiere a la suscripción y renovación de los contratos colectivos de trabajo. Las modificaciones pretenden, desde el punto de vista jurídico, que si un sindicato obtiene la representación social legítima, es decir, mayoritaria de los trabajadores, tendría también la suficiente personalidad y autoridad moral, para representar y defender sus intereses, lo cual se vería plasmado en el contenido del contrato colectivo, ya que refleja la libre voluntad política y social de los trabajadores, expuesta ante los capitalistas.

En este contexto, el capítulo laboral del TMEC acordó la existencia de un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los dirigentes sindicales sean llevadas a cabo a través de un voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato. En la nueva legislación nacional, que se encuentra establecida en los artículos 358, 364 bis, 371 y 371 bis, se prevee la libertad de los trabajadores para afiliarse al sindicato, federación o confederación de su preferencia, así como las características que deberá tener el proceso de elección de las directivas sindicales, se refiere a los registros de los sindicatos, federaciones y confederaciones y a la actualización de las directivas sindicales, a la información que deberán contener los estatutos de los sindicatos, a efecto de que la elección de los dirigentes

se realice en lugar neutral y seguro, mediante padrón confiable, garantizando la identificación de los votantes y el voto libre secreto y personal y se establece un sistema de verificación por la autoridad registral de los procesos de elección de las directivas, señalando que podrá organizar la consulta a los trabajadores en caso de duda razonable sobre la veracidad de los documentos presentados.

El TMEC aseguró el derecho que tienen los trabajadores para la negociación, la protección colectiva, a formar y afiliarse al sindicato de su elección y prohibir en sus leyes laborales, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido.

Estas disposiciones se incorporaron en el campo de la legislación nacional en la redacción de los artículos 133, 357, 358 y 378 que determinan la prohibición que tienen los patrones para realizar actos u omisiones que atenten contra el derecho de los trabajadores a decidir quiénes los representarán en la negociación colectiva, asimismo contra la realización de actos tendientes a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores; se establece la salvaguarda a la libertad de asociación y protección contra actos de injerencia en su constitución, funcionamiento y administración; aparece la garantía de que nadie puede ser obligado a

formar o no parte de un sindicato y finalmente se consignan las prohibiciones a los sindicatos de ejercer actos de violencia en contra de sus afiliados, del patrón o de terceros, de utilizar constancias o actas falsas o alteradas relativas a consultas que realicen o pretendan obstaculizar la participación de sus afiliados en los procedimientos de elección de sus dirigentes.

A la manera de un complemento, el TMEC exige que en las leyes laborales se diriman los conflictos sobre la representación sindical en el seno de los tribunales laborales mediante el voto secreto y que no estén sujetos a demoras debido a impugnaciones y objeciones de procedimientos, incluyendo mediante el establecimiento de plazos, procedimientos claros, compatibles con las obligaciones de México.

En los artículos 367, 389 y 390 bis de la parte mexicana se exige que el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedidas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al artículo 390 bis, se incluye la pérdida de mayoría declarada por los tribunales después de consultar a los trabajadores mediante voto personal libre, secreto y directo, produce la de la titularidad del contrato colectivo y al final se incorporan los procedimientos con plazos claros para determinar la voluntad de los trabajadores sobre qué sindicato debe representarlos en la negociación colectiva.

La aplicación práctica de la reforma laboral tiene un terreno político propicio ya que la mayoría de las organizaciones sindicales que se nucleaban en las filas del Congreso del Trabajo se encuentran en una etapa de gran debilidad social, en una auténtica crisis de representatividad frente a los trabajadores, la CTM está paralizada desde que llegó Andrés López Obrador al gobierno, el PRI ya no tiene fuerza electoral ni política para defender los viejos privilegios del pasado, pero el resto de las agrupaciones que pudieran beneficiarse con estas modificaciones todavía no están preparadas para ser los nuevos titulares de los contratos colectivos de trabajo, ni pueden ganar las elecciones internas para convertirse en sindicatos mayoritarios. No ha desaparecido el anterior sistema sindical, pero tampoco ha aparecido otro, distinto y superior, al que estuviera vigente durante varias décadas.

Como resultado de la gran preponderancia que demostraron tener los impulsores y sostenedores del sindicalismo blanco, es decir, de los sindicatos que jamás existieron en la realidad, que nunca realizaron asambleas, ni consultaron a los trabajadores, ni rindieron cuentas de sus cuotas, ni dieron a conocer los contenidos de los contratos colectivos de trabajo, este sindicalismo "ficticio" apoyado desde luego por los capitalistas, que no deseaban "tener problemas" con los sindicatos dominados o influidos por los comunistas y socialistas de diferentes tendencias, tiene registrados formalmente más de 11 mil agrupaciones obreras, que no existen y un número más o menos similar de contratos colectivos de trabajo que jamás se han conocido, ni aprobado, por los trabajadores, documentos que solo se registraron ante las correspondientes autoridades laborales solo con la finalidad exclusiva de cumplir con una obligación legal y nada más.

Este tipo de sindicalismo, que además empleaba la violencia y la corrupción y que beneficiaba a un grupo de individuos que se hacían nombrar "líderes sindicales", pero que en realidad solo eran "gestores", o en el mejor de los casos, "administradores de contratos" se multiplicaron al amparo del outsourcing ya que podían "vender" esos documentos deleznable a las empresas que incurrieran en este tipo de prácticas, a cambio de usufructuar una franquicia para evadir el pago de impuestos y de las más elementales prestaciones sociales, ahora está en riesgo de desaparecer ya que desde luego no están sus promotores en la posibilidad de reunir

ninguno de los requisitos que establecen las nuevas normas jurídicas.

Ninguno de estos delinquentes tiene la fuerza, ni la autoridad moral o política, para convocar a la realización de una asamblea sindical, para invitar a los trabajadores de una empresa a elegir libremente, sin coacción alguna, a sus dirigentes, muchos menos pueden poner a discusión y aprobación los proyectos de los contratos colectivos de trabajo, por lo que serán los propios asalariados de base los que lo hagan en cada una de las compañías. Muchos de estos "líderes" o representantes jamás fueron conocidos de una manera personal por los integrantes de las fábricas, no se tenían padrones confiables y por lo tanto no se conocía el número exacto de los trabajadores que laboraban en cada una de ellas y desde luego, tampoco tenían domicilios sociales.

Este sindicalismo execrable también funcionaba con el apoyo y la complicidad de los propietarios e inversionistas pues tenían que entregar fuertes sumas de dinero a estos gestores a cambio de que mantuvieran una cierta fachada de legalidad ya que, por ejemplo, ante cada una de las revisiones de los referidos contratos, emplazaban formalmente a huelga ante las Juntas, a la manera de una simple maniobra jurídica ya que no estallaba ninguna de ellas, no se efectuaban paros o otras acciones permitidas por las leyes, y así se "renovaban" automáticamente estos documentos y los nuevos textos se depositaban ante las autoridades competentes, simulando todos que estaban cumpliendo con la Ley Federal del Trabajo.

Este sindicalismo fue promovido, históricamente hablando, por las grandes industriales del estado de Nuevo León, desde la época del general Lázaro Cárdenas, con la finalidad de impedir que la CTM pudiera constituir agrupaciones obreras de clase, orientadas por el sindicalismo revolucionario, realizando estos trámites ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que a su vez estaban en manos de funcionarios entregados a los empresarios. No se afiliaban, desde luego, a la Federación Regional Obrera que estaba adherida a la CTM ya que se consideraban, asimismo, como sindicatos independientes, cuyos dirigentes realizaban negociaciones con los capitalistas siempre actuando en función de beneficiarlos a ellos, conformando así un valladar contra el avance del comunismo.

Tanto el TMEC como la reforma laboral de México le conceden una gran importancia el proceso mediante el cual se discute, aprueba y aplica, renuevan los contratos colectivos de trabajo, que representan la plasmación de los derechos y de las obligaciones que asumen tanto los capitalistas, en el marco de esta relación bilateral, que precisamente adquieren la fuerza de trabajo que son los obreros que la venden y los empresarios que la compran. Se trata de posiciones que términos generales, son antitéticas pues la primera parte, por razón del funcionamiento del sistema capitalista, pretenderá obtener el mayor volumen de plusvalor posible, que se traduce en una mayor tasa de ganancia, mientras que la segunda parte tratará de disminuir estas tasas

ya que afectan en forma directa sus condiciones de vida y de trabajo pues lo que pierden los trabajadores lo ganarán los patrones. Por esta razón estructural, es decir, inherente al modo de reducción prevaleciente, las estipulaciones concretas y específicas que contiene ese documento, establecen los grados de sacrificio que habrán de sufrir los trabajadores y los beneficios, que, por contrapartida, tendrán los capitalistas.

El tratado obliga a sus contrapartes a que cada contrato colectivo de trabajo negociado por un sindicato y los estatutos del sindicato sean puestos a disposición de una forma fácilmente accesible para todos los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, a través de la aplicación de la Ley de Transparencia y Acceso a la

Información Pública, el establecimiento de un sitio WEB centralizado que proporcione acceso público a todos los contratos colectivos vigentes y que sea operado por una entidad independiente que esté a cargo del registro de los contratos colectivos de trabajo.

En los artículos 365 bis, 391 y 391bis de la parte mexicana se indica que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laborales hará pública y subirá a su portal de internet el texto íntegro de los documentos del registro de los sindicatos, las tomas de nota, el estatuto, las actas de asambleas y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical, que el citado Centro deberá expedir a quien lo solicite copia certificada del texto más reciente de contrato colectivo de trabajo que se haya registrado, se

dispone que la Autoridad Registral hará pública, para la consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran depositados en ella. Existen en nuestro país aproximadamente 660 mil contratos colectivos de trabajo, desde los que reglamentan el funcionamiento interno de las grandes empresas industriales, comerciales y de servicios, nacionales y extranjeras, hasta las mediana y pequeñas por lo que la tarea de revisar, actualizar y depurar ese elevado número de documento es y trascendente por sus resultados finales y por lo tanto se necesitarán varios años para que este proceso culmine en forma exitosa.

Los contratos tienen una vigencia de dos años y otros de cuatro años por lo que representa un reto sobre todo para los

sindicatos, reales y supuestos, que deberán emprender esta función con base en la nueva legislación lo que permitiría conocer en forma incluso detallada el contenido de los compromisos obrero patronales que se consigan en estos textos en torno a los cuales se impone la obligación, por parte de la autoridad correspondiente, de otorgarles la máxima publicidad, desapareciendo así muchos lagunas, cotos cerrados de información, que realizaban sobre todos impulsores y beneficiarios de los contratos de protección a que hemos hecho alusión y que precisamente ahora por ser el dominio público, podría desaparecer pues tendría que aparecer el nombre o los nombres auténticos o ficticios de los titulares de los derechos,

Continúa en contraportada

Viene de página III importantes. También permitirá conocer en forma detallada y actualizada, el grado y el nivel de representación real y verídica que tienen las organizaciones sindicales nacionales, los grandes sindicatos industriales, de oficio, rama, la importancia y cobertura que tienen las agrupaciones adheridas al

Congreso del Trabajo, la fuerza al apartado B de la Constitución, en síntesis, una radiografía numérica de las corrientes el número de sindicatos que existen en cada rama de la actividad económica y de las funciones públicas, la identificación de los sindicatos y de los dirigentes que detentan la titularidad de los contratos colectivos de trabajo y otros datos estadísticos que tienen un enorme significado. Tendríamos,

Según el estudio titulado **Diagnostico del Derecho del Trabajo**, referente al año 2018, elaborado por el CONEVAL, el porcentaje de estallamiento de las huelgas con relación al total de emplazamientos de la jurisdicción federal se redujo 1.5 en el año 1994, mientras que en el periodo de 2014 a 2016 disminuyó a cero, señalando que la política sectorial “utilizaba este indicador como señal de que había paz laboral, fortaleciendo la conciliación, la procuración e impartición de la justicia, precisando que en realidad estaba reflejando que “existían problemas en el ejercicio de los derechos colectivos como implícitamente lo reconoce la reforma de artículo 123 constitucional de 2017 que reconocía la existencia de una conflictividad laboral.”

En relación con las demandas individuales, por el contrario, se alcanzó un crecimiento importante ya que se pasó en el año 1994 de 125,510 mil a 291,548 en el año 2025, destacándose las demandas por despido injustificado, una larga duración en los juicios, difícil acceso para los más desprotegidos y parcialidad de los órganos laborales competentes, como indicios de que había deficiencias graves en el diseño y el funcionamiento del sistema de juicios laborales.

No obstante, señaló este informe, que la Profedet, que se encarga de orientar a los trabajadores en sus demandas, había cumplido bien con sus funciones. Indicó

también que el diseño laboral estaba calculado para consolidar dirigencias sindicales fuertes, mayorías artificiales y trabajadores débiles en un contexto de negociación colectiva atomizada con una escasa cobertura entre los asalariados que alcanzaba apenas el 8.6 % del total de los ocupados Hizo notar que a escala internacional se tenía la información de la existencia de muchos contratos de protección a los empleadores, en vez de proteger a los trabajadores, producto todo ello, de una extendida simulación y corrupción en el mundo del trabajo.

Se había registrado una caída en el porcentaje de sindicalización de los asalariados de 15.3 % en 2009 12.5 % 2017, mientras que solo el 6.5 % de los obreros estaban cubiertos por el contrato colectivo de trabajo en el nivel de la jurisdicción federal y local, la cual después ascendió al 10.6 %. En este orden de ideas, el informe señala que la representación formal del sindicalismo mexicano era menor a la de otros países de América Latina, ya que Argentina tenía el 37% Brasil, el 27 %, y Uruguay el 30%.

En México, concluyó, “imperla la negociación atomizada, es decir a nivel de empresa o de fábrica, la unilateralidad de los empleadores en la determinación de los contenidos de los contratos colectivos de trabajo ya que la casi totalidad de los trabajadores asalariados y ocupados no tienen ningún mecanismo efectivo de representación colectiva de

sus intereses y en consecuencia deben enfrentar de manera individual las consecuencias de trabajar en un contexto de mercado laborales altamente competitivos y que aumentan la probabilidad de no acceder a un empleo de calidad y que el derecho al trabajo digno sea vulnerado”.

En nuestro país, existe, claro está, el derecho de huelga, pero este no se practica desde hace muchos años pues todos los gobiernos han considerado que este sería un signo de incapacidad política para conducir el país y un mensaje de inestabilidad que sería muy negativo para generar confianza a los inversionistas, sobre todo a los extranjeros. En consecuencia, ese derecho fundamental es letra muerta y solo se hace alusión a ella en algún evento solemne, o en los libros de historia de México, al referirse a las huelgas de Cananea y Rio Blanco.

La mayoría de las organizaciones sindicales existentes dejaron de ser dignas de consideración y respeto, cuando a partir del año de 1947, fueron expulsados los obreros que simpatizaban con las corrientes socialistas y comunistas y se impuso la obligación a todos los trabajadores, de que una vez que realizaban su trámite de afiliación a un sindicato, de una manera automática eran miembros del PRI y que estas agrupaciones, en forma colectiva, también se afiliaban a ese partido político, olvidándose que se trataba de organizaciones sociales de frente

amplio, haciéndose nugatoria la libertad sindical.

Después se abolieron estas normas y esas prácticas ominosas y se transitó a otra etapa, la de la pulverización de las organizaciones sindicales pues en una empresa o fábrica puede haber y hay un número ilimitado de sindicatos, sin tomar en cuenta la representatividad que tiene cada uno de ellos. En aras de respetar la libertad de afiliación política y social, se pasó a la fragmentación infinita la cual ha sido muy útil, políticamente hablando, para los sucesivos gobiernos y social y económicamente para los patrones.

El hecho de que sean mucho mayores las demandas individuales de los trabajadores, que las de orden colectivo, refleja que muchos de sus agremiados no tienen confianza política alguna en esas organizaciones en las que están formalmente inscritos porque la experiencia histórica, sobre todo la más reciente, ha demostrado que la mayoría de ellas carecen no solo de una verdadera representatividad social sino porque tampoco tienen combatividad y espíritu de lucha, abandonando la defensa concreta, particular y general, de los intereses de sus afiliados. De esta manera muy clara pensamos que una gran cantidad de sindicatos son solo ficciones jurídicas o formales, o meros requisitos de orden administrativo, creados solo para realizar un trámite a favor de los empresarios.

La creación de sindicatos de clase, orientados por las tesis del sindicalismo revolucionario, no la pueden emprender los gobiernos, ni las dependencias oficiales, entre ellas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sino solo los trabajadores que han progresado en la formación y en el fortalecimiento de su conciencia de que es una clase explotada, que tiene derechos y facultades para combatir esta condición social y económica y que por lo tanto está en aptitud de emprender cambios que requiere la sociedad capitalista.

Para lograr este objetivo tan elevado e importante se necesita una nueva corriente sindical y obrera de izquierda, socialista, comunista, cuyos integrantes tengan un conocimiento profundo del desarrollo del capitalismo en la actual etapa, de su manifestación concreta que como modo de producción tiene en México, que aumente la tasa de sindicalización haciendo que se incorporen a las distintas organizaciones muchos trabajadores que están en la informalidad, que luchen contra los monopolios y las formaciones pro monopolísticas predominantes en nuestro país, que abandone el sectarismo y el izquierdismo retórico, que promueva la prensa obrera y los centros de investigación y estudio de los problemas del trabajo y que tenga una valoración puntual del estado en que se encuentra el sindicalismo en el momento presente. Y esto no lo va hacer el grupo que detenta el control de la Secretaría del Ramo y si lo hace será con la finalidad de fomentar un reformismo alentado desde el poder.

La legislación puede ser avanzada y progresista, pero esta no es la causa principal de la aparición y consolidación de los sindicatos de clase porque ningún gobierno burgués puede impulsar un movimiento social que sea capaz de modificar de raíz la sociedad capitalista ni por lo tanto, provocar su derrumbe e instaurar un gobierno del proletariado. Ninguna clase social o grupo que está en el poder se suicida, o lo deja en forma voluntaria o pacífica sino siempre tratará de mantenerse o de perpetuarse en el usufructo de los privilegios que otorga la dominación de clase. Ahí tenemos el caso clarísimo de López Obrador quien ya designó en vida a su sucesor en la Presidencia de la Republica, el señor licenciado y desde luego su paisano, Adán Augusto López.

Por ejemplo, el gobierno que encabezó el general Lázaro Cárdenas jamás se propuso la instauración de la sociedad

socialista sin que simplemente apoyo e impulsó las luchas de los trabajadores, pero siempre dejando intactos los rasgos esenciales de la sociedad dividida en clases sociales.

Los sindicatos patronales siempre han existido en la historia del capitalismo, surgieron desde la etapa de la primera Revolicon industrial cuando emergen las primeras organizaciones de obreros. Se trató de grupos e individuos que solo se propusieron en el mejor de los casos, mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los obreros industriales, en las fábricas en las cuales prestaban sus servicios, promovieron algunos cambios políticos limitados, como el cartismo en la Gran Bretaña, la conquista de algunos puestos en el Parlamento, el suavizamiento de las normas reglamentarias del trabajo en las empresas, la reducción de las largas y extenuantes jornadas de trabajo, para implantar después la jornada laboral de ocho horas, el mejoramiento de las condiciones sanitarias, la construcción de viviendas para los trabajadores y la prestación de servicios médicos, la prohibición y reglamentación del trabajo de las mujeres y de los niños, y otras modificaciones de esta naturaleza las cuales no transformaron los aspectos fundamentales del régimen capitalista sin solo los “embellecieron” y les quitaron un cierta dosis de virulencia en contra de los trabajadores.

En consecuencia, no puede haber ilusiones, esperanzas, que en realidad solo son vanas expectativas o simples quimeras reformistas, como las que algunos tienen en torno al gobierno de Andrés Manuel López Obrador, simple y llanamente porque no se propone, nunca lo ha hecho, la realización de cambios sociales profundos sino solo tímidas modificaciones de carácter secundario u operativo, un reacomodo en la política de alianzas entre los grupos que están en el poder, sin frenar, o limitar, por ejemplo el enorme poder que tienen en la economía nacional los grandes monopolios internos y extranjeros y la casi total supeditación al mercado de los Estados Unidos por medio de las llamadas cadenas de valor que en la práctica convierten a México en una colonia modernizada de la gran potencia capitalista.

Ahora estamos en una nueva etapa en el desarrollo del capitalismo, en lo que algunos llaman la cuarta revolución industrial, en la cual la automatización, la adopción de nuevas tecnologías basadas en los progresos de la ciencia, en la robótica, la teleinformática, la superespecialización de las

funciones de los obreros, la aplicación masiva de los superconductores o chips, la aplicación de grandes innovaciones como la Cinco G, la creación y uso de nuevas plataformas digitales, en síntesis, la transnacionalización de la producción de mercancías cada vez más sofisticadas, son los elementos determinantes.

Se pretende impulsar el llamado “toyotismo”, es decir, tratar de imponer universalmente, el sistema de organización de la empresa automovilística japonesa Toyota para aplicarla en todos los países del mundo, pero sus promotores se enfrentan con el hecho de que no todas naciones capitalistas tiene el mismo grado de desarrollo y por lo tanto no se puede en forma mecánica y a corto plazo implantar estas formas de organización de las relaciones industriales, en las regiones de América Latina y de África, que tienen otra historia en su desenvolvimiento, otros rasgos culturales y sociales y otras formas de valorar la vida humana.

Desde el taylorismo hasta el toyotismo existe un factor común, el uso intensivo de capital, por medio de la creación y aplicación de tecnologías y de nuevas máquinas, es decir, de un incremento notable del capital constante, de una mano de obra especializada al máximo, todo ello con la finalidad suprema de incrementar y sostener la tasas de ganancias particulares de las empresa privadas y la del propia del sistema capitalista en su conjunto para competir con éxito en un mundo en el cual existen grupos regionales compactos que luchan entre sí efectivamente, por el control mundial, como el Mercado Común Norteamericano, hegemonizado por los Estados Unidos, el bloque asiático, encabezado por la República Popular China, el bloque Europeo, liderado por Alemania, en cuya integración México desempeña un papel secundario, subordinado, que por ejemplo, se expresa en el hecho de que las elecciones en las fábricas automovilistas de la región del Bajío están siendo monitoreadas por el gobierno yanqui y la aplicación del apartado laboral del TMEC es una prioridad del Departamento de Comercio y de las comisiones legislativas del Congreso de esa nación.