

REFORMA LABORAL EN MÉXICO, CONTRATACIÓN COLECTIVA Y REGISTRO

Claudia ESQUEDA LLANES

La propuesta de una reforma laboral ha sido tema de discusión desde al menos quince años atrás, y la única aprobación de modificación realizada tuvo lugar en diciembre de 2005, dando el estatus de fines de semana largos a tres fechas conmemorativas catalogadas como días de descanso obligatorio por la ley en vigor.

Lo que nos pone en claro la dificultad de hablar con seriedad de una reforma en materia de trabajo, no obstante de las al menos cincuenta y tres iniciativas de reforma recibidas en la pasada legislatura pendientes de dictaminar, o el antecedente más remoto, audiencias públicas en la Cámara de Diputados en 1989.

No podemos, sin embargo, descartar que se insista en una reforma integral, si consideramos que la política económica nacional tiene como eje rector a las recomendaciones del Banco Mundial y del Fondo Monetario, que pugnan por establecer condiciones de trabajo más abiertas, con el argumento de lograr para México competitividad dentro del mundo globalizado.

Por ello es que, en mi opinión, la reforma enfrenta enormes dificultades, pues de ser un asunto del campo de la política social, se ha trasladado básicamente al de la política económica, modificando lo que debiera ser el lenguaje de discusión y entendimiento entre los interlocutores, provocando que disienten en el enfoque, los argumentos y el fondo mismo de las propuestas.

Y ya en el tema de la reforma, en referencia a la contratación colectiva, considero que debemos establecer en primer término el marco bajo el que se realiza, que es con la premisa fundamental de la existencia de un sindicato, por medio del cual buscar la mejora y defensa de los intereses; definición establecida en la ley vigente, que en sí misma contiene el objeto de las coaliciones.

Definición del original legislador que otorga el verdadero contenido social como la razón de la existencia de los sindicatos, y de los pactos colectivos que precisamente consolidan la lucha.

Dentro de las propuestas de reforma integral a la ley, está la que implica una modificación sustancial al actual título séptimo de las relaciones colectivas, proponiendo una reforma de fondo al capítulo segundo que regula a *sindicatos, federaciones y confederaciones*, y una modificación en apariencia menor a los capítulos III y V, que específicamente regulan el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo.

Así, me parece necesario, para ahondar en el tema, destacar que la actual legislación mantiene en su estructura una integral congruencia, producto de un movimiento social que dio origen al artículo 123 de nuestra carta magna y a su ley reglamentaria, y en ese contexto debemos reflexionar cómo lograr integrar en un solo proyecto intereses tan disímolos como los generados por los acuerdos en materia económica entre nuestro país y el exterior, o los que dicen representar a las clases más desfavorecidas acudiendo a viejas definiciones, que proponen específicamente esta modificación al título séptimo, con el argumento de lograr una auténtica libertad sindical, con lo que en realidad se estaría en riesgo de coartar la buscada y defendida autonomía sindical, que hoy contempla la legislación, al proponer la creación de un organismo público autónomo denominado Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.

Se desestima la importancia del derecho colectivo en el marco del derecho del trabajo, equiparando en la propuesta para el control y registro de organizaciones, contratos y reglamentos, y a los sindicatos, con un origen social, a un órgano que en la actualidad registra y controla bienes y sociedades con fines lucrativos; imposibles equiparar ambos quehaceres.

Procesados, o controlados como se propone, por una lo expresado, considero que estos registros no pueden ser autoridad ajena y distinta a la que conoce de la impartición de justicia en materia laboral, ya que al establecer en la iniciativa como inapelables las resoluciones que este órgano autónomo pudiera emitir, siendo sólo recurribles ante ella misma, se quebranta el sistema de derecho existente, que prevé por ejemplo a la huelga para el cumplimiento de un contrato. ¿Qué ocurriría si el órgano de registro desconociera un legítimo contrato, sin la posibilidad de recurrir tal resolución, incluso sin la presencia de la representación obrera?, pues conforme a la propuesta se desestima también el principio de la in-

tegración tripartita en este órgano y en el resto de las autoridades en materia de trabajo, hoy contenido en la ley, concepto que es necesario reconocer, también producto del sentido social que rige los principios básicos del derecho del trabajo, con fundamento.

Histórico para la impartición de justicia laboral, para su funcionamiento en términos y condiciones de equidad, por más que sea tema de discusión, la permanencia de esta forma de integración.

Un elemento que debemos considerar para el registro de los contratos colectivos de trabajo o los reglamentos es el relativo a la competencia, pues se pretende compilar en este registro nacional cualquier documento, sin distinción de materia, y sin atender a la división establecida en la propia Constitución entre materia local y federal, violentando la seguridad jurídica, y el orden constitucional, poniendo en riesgo incluso al derecho de huelga, elemento de defensa de los trabajadores.

Considero a la propuesta de reforma, especialmente en lo que hace a este título séptimo, como inacabada, pues, adicionalmente a lo señalado, carece de una ruta clara con mecanismos para implementar un registro como el propuesto, ya que no establece los requisitos o el procedimiento de presentación de contratos o reglamentos, por establecer de nuevo sólo un ejemplo.

Así, reconozco mi convicción de que al menos en este título una reforma traería consigo desprotección y perjuicio a la clase trabajadora, incertidumbre y una más complicada impartición de justicia.

Considero que hoy tenemos la posibilidad de garantizar a los trabajadores, mediante los pactos colectivos, mejores condiciones de trabajo, prestaciones, beneficios de los que la ley carece, y si atendemos a la propuesta de eliminar del texto de ley condiciones que limitan las obligaciones de los patrones en la propia relación de trabajo, con más razón se hace necesario que para la interpretación y cumplimiento de contrato colectivo de trabajo, o de cualquier documento que regule las relaciones colectivas, éstos se encuentren no sólo reconocidos o presentados ante un registro, sino que al igual que hoy día sea necesaria la aprobación que obliga a las partes a estar y pasar por él, y se mantenga la garantía de acceder a la justicia en materia laboral para su más fácil reconocimiento.

Por encima de justificadas críticas a una práctica de simulación, por decir lo menos, en la contratación colectiva, de los llamados sindicatos blancos que propician la contratación con el desconocimiento de los trabajadores, debemos reconocer en los contratos colectivos de trabajo el

resultado de la lucha sindical, que ha conseguido en la realidad la restitución del valor del salario, o el acceso a la posibilidad de capacitación, y en lo general mejores condiciones y garantías para los agremiados, cumpliendo los pactos colectivos, en su mayoría, con los principios de lograr la mejoría en la relación laboral.

Por todo ello, es que la actual legislación cumple sus objetivos, se trata de sólo en la práctica lograr hacer llegar a los trabajadores de nuestro país el verdadero conocimiento del contenido de la ley, para hacerlo efectivo, con la mira del constituyente de dar elementos de equidad a la reconocida parte en desventaja en la relación de trabajo aún en pleno siglo XXI.