

## LIBERTAD Y AUTONOMÍA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Héctor BARBA GARCÍA

En México como en el mundo el objetivo primordial de las organizaciones de trabajadores es conseguir, mediante las convenciones colectivas, la negociación general de los salarios y de las condiciones de trabajo, en los diversos entornos productivos y de servicios, y para ello servirse de la huelga como medio legal de presión. Por tanto, el tema de la libertad y autonomía sindicales reviste total importancia en el derecho colectivo del trabajo, porque estas organizaciones sociales son uno de los pilares fundamentales del trinomio sindicatos-contratación colectiva-huelga.

En nuestro país, los derechos de asociación colectiva de los actores de las relaciones de trabajo e instrumental de huelga tienen rango constitucional; la libertad sindical a favor de trabajadores y empresarios está consagrada como garantía social irrestricta en la Constitución general de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado A, artículo 123, fracción XVI, que dispone que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”, y los derechos de huelga para trabajadores y de paro para los empleadores son regulados en sus fracciones XVII, XVIII y XIX, que por su extensión resumo:

- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y serán ilícitas cuando la mayoría huelguista ejerza violencia o en caso de guerra cuando afecte establecimientos o servicios gubernamentales. En los servicios públicos el aviso se dará por lo menos con diez días de anticipación.

- Los paros patronales serán lícitos sólo por desequilibrio en el mercado y previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para los trabajadores al servicio del Estado, el derecho de asociación sindical y de huelga son reconocidos en la fracción X del apartado B del numeral citado que establece que:

...los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

Cabe acotar que el derecho específico de sindicación encuentra también apoyo genérico en el derecho de libre asociación consagrado en el artículo 9o. constitucional, que dispone que “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar”.

Sobre lo anterior es pertinente formular comentarios sobre tres temas torales en materia de garantías sociales. Uno, que México es titular del privilegio histórico de haber elevado primero que ningún otro país los derechos de asociación sindical y de huelga al rango de garantías constitucionales, otro que desde el Congreso Constituyente que dio vida jurídica a la Constitución vigente desde 1917, el Poder Legislativo federal ha omitido reconocer la jerarquía constitucional que por definición corresponde a la institución jurídica de la contratación colectiva, trastocándose de ese modo el equilibrio jurídico que corresponde a la libertad sindical, a las convenciones colectivas y al derecho de huelga. Finalmente, y para rematar resulta que en 1960 el órgano facultado para reformar la Constitución, el doctrinariamente denominado Constituyente Permanente, integrado por el voto de más de las dos terceras partes de los legisladores presentes de las Cámaras de Diputados y de Senadores del Congreso de la Unión y por la mayoría de los congresos locales, reformó el artículo 123, dividiéndolo en los apartados, A, aplicable “entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”; y B, para regir “entre los poderes de la Unión, el

Gobierno del Distrito Federal (esta autoridad adicionada en 1974) y sus trabajadores”.

Entre los apartados *A* y *B* existen graves antinomias, primero porque el derecho de huelga para los trabajadores regidos por el apartado *B* está tan acotado que en la práctica resulta inejercitable por la condición de que para su ejercicio requiere que se violen de manera general y sistemática los derechos constitucionalmente establecidos, y segundo, porque estos trabajadores quedaron constitucionalmente privados del derecho de celebrar contratos individuales y colectivos de trabajo, y entonces la huelga tampoco les es dable como medio de presión para conseguir la negociación colectiva.

El derecho positivo de afiliación sindical de los trabajadores, tanto los regidos por el apartado *A* como los que lo están por el apartado *B*, históricamente ha sufrido gran menoscabo. La mayoría de las supuestas organizaciones sindicales registradas correspondientes al apartado *A*, mayoritariamente las sujetas a la jurisdicción de las juntas locales de conciliación y arbitraje, son meras ficciones jurídicas desprovistas de base real y de contenido, y su ejercicio se constriñe solamente a la firma y titularidad de los llamados “contratos colectivos de protección” de que luego hablaremos, situación que se ha posibilitado por la corrupción imperante en las juntas de conciliación y arbitraje y al inusitado control corporativo que ejercen sobre los registros de constitución sindical y sobre las llamadas “tomas de nota” de los cambios en las direcciones, en los estatutos y de los padrones de socios integrantes.

Ninguno de los mortales comunes sabemos a ciencia cierta cuántos sindicatos registrados existen en nuestro país, porque los expedientes son controlados en secreto. Solamente en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que lleva los registros de sindicatos de jurisdicción federal, se tiene acceso vía Internet al índice de los aproximadamente cinco mil sindicatos registrados y a los nombres de sus respectivos secretarios generales, pero no así a sus actas constitutivas, estatutos y padrones, y también en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal se puede acceder a información parecida, pero en ninguna de ellas la información pública de que se dispone sirve para comprobar la autenticidad e integración real por trabajadores, de los sindicatos, federaciones y confederaciones ahí relacionados. No sucede lo mismo con el resto de las entidades federativas, donde todo tipo de información está vedada para los ciudadanos comunes y aun para los trabajadores documentados sin o

contra su voluntad como integrantes de las ficciones registradas, quienes por regla en ocasiones no saben siquiera si están o no sindicalizados y no conocen el nombre, los estatutos ni a la directiva de “su” sindicato.

A propósito de las juntas, tanto federal como locales, competentes en su respectiva jurisdicción laboral constitucionalmente prevista en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 e instauradas por ministerio de su fracción XX, que se crearon inicialmente como tribunales de conciencia, y que ahora debieran funcionar como cualquier otro tribunal de derecho, el asunto merece comentario aparte. Se trata de autoridades integradas formalmente cada una por un representante del gobierno federal o local correspondiente, un representante del sector de los trabajadores y un representante de los empleadores, que desde su integración están viciadas de origen, ya que por la misma razón de ausencia de legitimación de la mayoría de las organizaciones de trabajadores, sus integrantes obrero y patronal son designados por las cúpulas corporativas al margen de la voluntad democrática de los trabajadores.

Mas sus vicios no son sólo los de origen. Se trata de tribunales donde impera la corrupción, principalmente en los asuntos de naturaleza colectiva relativos a las solicitudes de registro y toma de nota sindicales, a los procedimientos de huelga, a los juicios de titularidad de los contratos colectivos de trabajo y otros conflictos colectivos, que generalmente se resuelven en contra de los legítimos intereses de los trabajadores, porque de respetarse sus derechos se afectarían los espurios intereses de control corporativo de los gobiernos, de los sindicatos corporatizados y de los empresarios comprometidos en el sistema de los contratos de protección.

En lo que hace a la garantía individual que protege la libertad sindical negativa o derecho a la no sindicación, está consagrada en los artículos 1o. y 5o. de la Constitución, que en lo conducente establecen: artículo 1o.: “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”, y artículo 5o.:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad...

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa... Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado *A*, confirma la libertad sindical positiva en sus artículos 354, que reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones; 356, que tipifica a los sindicatos como las asociaciones de trabajadores o patrones, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses y 357 que garantiza a trabajadores y patrones el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. La libertad sindical negativa está protegida en su artículo 358, que establece que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, y que cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la libertad garantizada, se tendrá por no puesta, y 382, numeral que garantiza a los sindicatos miembros de las federaciones o confederaciones, su derecho retirarse de ellas sin ninguna limitante.

Respecto de los trabajadores regidos por el apartado *B* del artículo 123 constitucional, tampoco gozan en medida importante de su libertad sindical. Históricamente han padecido serias limitaciones a su derecho, porque al calor de la ley reglamentaria de ese apartado constitucional de excepción, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, desde su promulgación se estableció la sindicación única por dependencia y la existencia de solo una organización cupular, la denominada por esa Ley "Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado," situación que prevaleció formalmente hasta que una reciente jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró inconstitucionales sus disposiciones relativas, pero que no obstante continúa a merced de la alianza de los poderes ejecutivos federal y de los estados, la central única oficialista y las autoridades jurisdiccionales, que casi invariablemente oponen cortapisas contrarias a derecho a los intentos de libre sindicación de los trabajadores de ese importante sector.

Pero las anomalías en contra de los trabajadores del apartado *B* no se han constreñido a quienes legalmente están regidos por ese derecho de

excepción, porque también a los trabajadores de las empresas descentralizadas de jurisdicción federal que por ministerio de una jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia deben regirse por el derecho laboral común, el derivado del apartado *A* y de su ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, indebidamente se les mantiene sindicados en organizaciones de jurisdicción burocrática, negándoseles mediante innumerables triquiñuelas su derecho a la libre sindicación, a la huelga y a la contratación colectiva.

En lo que hace a la autonomía o derecho de autodeterminación sindical, conviene primero dividir el encaje legal que aplica a los sindicatos de derecho común regidos por el apartado *A* y el que aplica a los sindicatos del apartado *B*, así como sistematizar las normas de las leyes reglamentarias que respectivamente inciden en su autonomía, clasificándolas en reglas de constitución, registro y cancelación; de ejercicio, representación y obligaciones ante autoridad; de organización interna y expresamente prohibitivas.

Respecto de los sindicatos del apartado *A* regidos por la Ley Federal del Trabajo, las normas de constitución, registro y cancelación se contienen en los artículos 356, que define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; 381, que autoriza a los sindicatos formar federaciones y confederaciones; al 360, que limita la tipología sindical, clasificándolos como de oficios varios en un municipio y con no más de veinte trabajadores, gremiales de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, de empresa, industriales de la misma rama en determinada entidad federativa y nacionales de industria de la misma rama en dos o más entidades federativas. Esta tipología limitada es contraria al Convenio 87 de la OIT en materia de libertad sindical, que en su artículo 2o., dispone que:

...los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas y 8.1, que previene que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Debo mencionar que el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en tesis P. LXXVII/99 reconoce mayor rango a los tratados inter-

nacionales que a las leyes reglamentarias de la Constitución, como lo es la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, las limitaciones al derecho de los trabajadores a integrar el tipo de sindicato que deseen, incluso de alcance internacional, resultan contrarias a nuestro orden jurídico, ya que México signó desde 1948 el Convenio 87.

Aplican también en el tema los siguientes artículos: 361, que permite que los sindicatos de patronos se formen por patronos de una o varias ramas de actividades, y de una o más ramas de distintas entidades federativas; 362, que autoriza afiliación de trabajadores desde los catorce años; 363, que prohíbe la afiliación de trabajadores de confianza en los sindicatos de los demás trabajadores; 364, que limita la constitución de sindicato a no menos de veinte trabajadores; 365, que regula el registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los de competencia federal y en las juntas de conciliación y arbitraje los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado: I, acta de la asamblea constitutiva; II, lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III, estatutos, y IV, acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva, en documentos autorizados por los secretarios general, de organización y el de actas o los funcionarios sindicales autorizados estatutariamente; 384, que regula el registro de las federaciones y confederaciones exclusivamente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; 366, que garantiza que el registro no podrá negarse excepto si el sindicato no tiene por finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores, si no afilia a veinte o más trabajadores o si no se exhibieron los documentos legalmente previstos, así como que si requerida después de sesenta días en los tres siguientes la autoridad no resuelve, operará la afirmativa ficta; 368, que el registro del sindicato y directiva produce efectos ante todas las autoridades; 369, que dispone como únicas causales de cancelación de registro la disolución y la pérdida de los requisitos legales hechas valer ante la junta, y, finalmente 370, que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Es práctica generalizada que las autoridades registradoras incumplan la ley en materia de registro y toma de nota de directivas y cambios estatutarios sindicales. Si se trata de sindicatos libres se ejecutan multitud de truculencias para negar los registros. Los casos se convierten en interminables y casi siempre los trabajadores son reprimidos con actos que van

desde el hostigamiento hasta el despido ilegal o la violencia hasta conseguir que se desistan de su intento de sindicalización. En cambio, si se trata de sindicatos corporativos o, peor aún, simulados, los registros y tomas de nota fluyen sin obstáculo y generalmente al margen de la legalidad. El control corporativo es sistémico, y por supuesto vulnera gravemente la libertad sindical.

Las reglas de ejercicio, representación y obligaciones ante autoridad están contenidas en los artículos 374, que les reconoce como personas morales con capacidad para adquirir bienes muebles y los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución y para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes; 376, que previene que la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos y garantiza su representatividad aun cuando queden separados del trabajo; 375, que faculta a los sindicatos a representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales, salvo el derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato, así como 371, que vincula al sindicato a informar a la autoridad de registro los informes requeridos relativos a su actuación, a comunicarle los cambios de directiva y al estatuto y las altas y bajas de sus miembros.

En materia de organización interna, la Ley, en su artículo 359, contiene la norma general sobre autonomía al reconocer el derecho de los sindicatos a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, pero ese ámbito de autonomía se regula y condiciona por diversas disposiciones contenidas en su artículo 371, que establece que los estatutos de los sindicatos contendrán denominación, domicilio, objeto o radio de acción, que las autoridades registradoras limitan al extremo de impedir a los sindicatos libres extender el ámbito de agremiación, lo que no acontece con buen número de los corporativos o simulados, duración, que si se omite se entenderá por tiempo indeterminado, condiciones de admisión, obligaciones y derechos de asociados, correcciones disciplinarias, y, si se trata de expulsión, asamblea exclusiva o por cada sección, si es el caso, garantía de audiencia, pruebas, voto directo, aprobación por mayoría calificada de dos tercios y tipicidad estatutaria con estricta aplicación. La expulsión podía devenir en exclusión del



trabajo hasta antes de una resolución de la Corte que declaró inconstitucional el segundo párrafo del artículo 395, que posibilitaba establecer en el contrato colectivo la obligación del patrón de separar del trabajo a los trabajadores que renunciaren o fueren expulsados del sindicato contratante.

Además, dicho numeral manda regular estatutariamente las asambleas, los requisitos para su convocatoria y la oportunidad de las ordinarias, quórum no menor al 51%, porque es el mínimo para adoptar acuerdos y ante la omisión de convocar las estatutariamente previstas, el derecho de la tercera parte de los socios a solicitar su convocatoria y ante esta nueva omisión, hacerlo directamente requiriéndose dos tercios para adoptar acuerdos en estas asambleas. Se dispone también el procedimiento para la elección de la directiva y el número de sus miembros; el periodo de duración de la directiva; las normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes sindicales; forma de pago y monto de las cuotas sindicales; época de presentación de cuentas; normas para la liquidación del patrimonio sindical y otras normas aprobadas por la asamblea. Sobre esta parte debo destacar la gran polémica que se ha desatado en el proceso de reforma laboral en marcha en nuestro país, por la propuesta de hacer obligatorio al voto libre, universal, directo y secreto en las elecciones, que la mayoría de los sindicatos libres y democráticos practican y al que los dirigentes de los sindicatos corporativos y simulados se oponen férreamente, porque saben bien que la democratización significa la extinción de las mafias sindicales.

Sobre rendición de cuentas, el artículo 373 obliga sin dispensa a la directiva a rendir a la asamblea por lo menos cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Y resulta que por la corrupción imperante, en la práctica la norma es letra muerta, porque carece de sanción efectiva.

Finalmente, el artículo 378 prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Por lo que hace a los sindicatos de apartado *B* regidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las normas de constitución, registro y cancelación se contienen en su artículo 67, que define a los sindicatos como las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes (el artículo 68, que establece la sindicación única por dependencia, fue declarado inconstitucional por el pleno de la

Suprema Corte en su ya citada jurisprudencia 43/99). Aplica también en el tema el artículo 69, que dispone que todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados, cuestión esta última que contradice la libertad sindical negativa; 70, que excluye a los trabajadores de confianza excluidos también de la aplicación de esa ley reglamentaria (artículo 8o.) 71, que condiciona la constitución a veinte o más trabajadores; 84, que prohíbe la expulsión de sindicatos de la federación; 72, sobre el registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante la documentación del acta de la asamblea y la de la elección de la directiva, los estatutos y el padrón sindical, así como 73, que dispone la cancelación por disolución del mismo o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria, causal ésta que resulta evidentemente anti-constitucional, y el 83, que regula la cancelación del registro sindical o de la directiva por incurrirse en las violaciones al artículo 79.

En materia de ejercicio, representación y obligaciones ante autoridad, la normatividad se previene en el artículo 77, que dispone que están obligados a proporcionar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje los informes que legalmente procedan y a comunicarle los cambios en la directiva, en los estatutos y las altas y bajas de miembros, así como a facilitarle su labor en los conflictos de que conozca. El numeral establece también la obligación de representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado. Los numerales 80 y 81, respectivamente, disponen que la directiva del sindicato será responsable ante éste y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común, y que los actos realizados por ella obligan civilmente al sindicato siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

Las normas de organización interna se contienen en el numeral 74, que posibilitan la expulsión de trabajadores por conducta antisindical, perdiendo entonces sus derechos sindicales. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales, previa defensa del acusado y deberá ser comprendida en la orden del día. El artículo 75 prohíbe la reelección, pero esta prohibición fue declarada inconstitucional en tesis P. CXXVII/2000 del pleno de la SCJN, porque “impide el ejercicio del derecho de

las organizaciones sindicales para que elijan libremente a sus representantes y para que puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados”. Finalmente el numeral 76 impide a estos sindicatos la cláusula de exclusión, lo que es ocioso, porque, no tienen derecho a la contratación colectiva pero en las “condiciones generales del trabajo” impuestas por el Estado-patrón, por ministerio del artículo 62, las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo serán cubiertas en un 50% libremente por los titulares de las dependencias, y el restante 50% por los candidatos que proponga el sindicato.

Las prohibiciones expresas se contienen en el artículo 79, de no hacer propaganda religiosa, no ejercer la función de comerciantes con fines de lucro, no usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen, no fomentar actos delictuosos y no adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas, prohibición ésta que conculca el derecho genérico de asociación y de libertad sindical.

Vale agregar que según el artículo 11, lo no previsto por la Ley Burocrática se resolverá primordialmente conforme a las reglas de la Ley Federal del Trabajo.

Toca en turno referirme a los multicitados “contratos colectivos de protección”.

La institución sustantiva más noble en nuestro derecho colectivo del trabajo, no obstante que deriva de la secundaria Ley Federal del Trabajo, es la de la contratación colectiva, y aun cuando no me corresponde abordarla específicamente, debo incidir en su gigantesca desviación por su vinculación con el sistema sindical mexicano y porque constituye la más grave contradicción entre el derecho y los hechos en nuestro mundo del trabajo.

Entrando en materia, a diferencia de otras legislaciones, en la nuestra se dispone la obligación del patrón de celebrar el contrato colectivo cuando así le sea requerido por un sindicato que tenga por miembros a trabajadores a su servicio y, si se niega, éstos podrán ejercitar el derecho de huelga según lo dispone el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo. De esta obligación se han desprendido preocupantes y variadas consecuencias.

El artículo 923 de la LFT establece que:

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado

por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente...

Esa disposición, en su origen bien intencionada, ha acrecentado la más monstruosa falsificación de nuestro derecho colectivo del trabajo; los contratos colectivos de protección, que han proliferado en razón del abuso que cometieron multitud de membretes sindicales hasta antes de la reforma procesal de 1981, de la que deviene la norma transcrita. Al amparo del artículo 387, emplazaban a huelga por firma de contrato colectivo, sin representar trabajadores y aun cuando el patrón ni siquiera los había contratado. Así se pervirtió la finalidad de uno de los requisitos legales para la declaración de inexistencia de huelga expuestos en la LFT, la del último párrafo de su artículo 451, que prohíbe que la solicitud de esta declaración de inexistencia pueda promoverse previamente al estallido de la huelga, sólo siendo posible hacerlo dentro de las primeras 72 horas de haberse iniciado el movimiento, como lo dispone el diverso 929, por otra parte, la calificación de la huelga sólo podrá hacerse después de la audiencia relativa al procedimiento de inexistencia (incorrectamente llamado *incidente de inexistencia*) y si hay controversia de mayoría obrera en el estallido, se requerirá el recuento. Todo ello supone por lo menos varios días de paralización de labores con el consecuente perjuicio para el patrón afectado.

Después de la reforma procesal, la gran mayoría de los empresarios, con objeto de evitar aquellos emplazamientos de chantaje, se coludieron con los mismos sindicatos de paja que los extorsionaban y con muchos otros nuevos que proliferaron, para simular contratos colectivos sin contenido real, firmándolos a espaldas de los trabajadores e incluso antes de su contratación. Pero el asunto no paró ahí. Con los contratos de protección que se reprodujeron como mala hierba, se descubrió que se podía afectar la libertad positiva de afiliación sindical y la consecuente contratación colectiva auténtica, porque ya no podría ejercerse legítimamente el derecho de huelga por los sindicatos auténticos.

Resulta entonces que esos contratos de protección son simulaciones jurídicas fraguadas entre membretes sindicales que las venden y empresas que las compran, toleradas por juntas de conciliación y arbitraje corruptas que las admiten en depósito sin calificación alguna. Su finalidad

es abaratar al máximo la mano de obra, lo que consiguen impidiendo a los trabajadores el ejercicio de sus derechos a la auténtica sindicalización, a la contratación colectiva real y a la huelga para obtenerla. Consignan salarios mínimos y aun salario por hora, no reconocen el derecho a la permanencia en el trabajo, porque todo es eventual. Mediante ellos, la bilateralidad (representación de los laborantes por sindicato real) se elimina, se omite la capacitación y, a título de productividad, simplemente se sobreexplota a los trabajadores sin compensación.

Las simulaciones sindicales trafican los contratos de protección, y, como no pueden cederse, los dan por terminados para luego firmar otros iguales o peores. Para todo ello se operan infinidad de triquiñuelas, todas a espaldas de los trabajadores, quienes no pueden oponerse efectivamente a la ilegalidad, tratando de sindicalizarse o de hacer huelga con la intervención de sindicatos auténticos, porque ya existe depositado contrato colectivo. En cambio, si los sindicatos libres reclaman la titularidad del contrato que debe resolverse por recuento con voto abierto, los empresarios presionan a los trabajadores y están prestos los grupos de choque para resolver la situación mediante la violencia. ¿Y las juntas competentes? Bien, gracias.

La gran mayoría de los contratos colectivos celebrados son meras simulaciones jurídicas y, según se estima, de la masa de contratos colectivos depositados, en su mayoría en las juntas locales de conciliación y arbitraje, sólo se revisa un muy pequeño porcentaje. Por ejemplo, en el Distrito Federal sólo se revisan siete mil de los ciento cinco mil contratos que hay en la Junta Local, según un informe de su presidente. El número de contratos registrados es altísimo: sólo en el estado de Puebla están depositados aproximadamente sesenta mil, de suerte que en el país éstos deben ser mas de setecientos mil, cifra que no puede comprobarse dado que su depósito, como los registros sindicales, también es “secreto” y se revisan entre el 7 y el 10%, lo que lleva a estimar que el 90% o más que no se revisan, corresponde a contratos de protección.

La simulación es negocio negro bien posicionado entre las principales fuentes ilícitas de enriquecimiento (narcotráfico, robo de automotores y a bancos, asalto a personas, tráfico de armas, lenocinio), y el grado de afectación a los trabajadores y a la economía nacional es de pavor. Baste entender que las cuotas de protección que los empresarios inmorales pagan a los sindicatos de *paja* que les venden la protección es sólo la punta del iceberg. La masa no visible está integrada por las cantidades estratos-

féricas que se han escatimado a los trabajadores, lo que explica por qué los salarios y condiciones de trabajo sean precarias en lo general, salvo las excepciones de sindicatos con contratos colectivos operativos.

Hay crisis económica y de empleo por la inadecuada organización del trabajo y el bajo poder adquisitivo de las remuneraciones que impide el desarrollo y ese modelo laboral no puede continuar si se quiere preservar la paz social. Contratos de protección, trabajo y salario precarios, simulación de las relaciones de trabajo mediante contratos de honorarios, simulación de patrón con empresas terceras o de mano de obra. Todo ello denuncia que la situación de los trabajadores mexicanos es caótica y explosiva. Entonces ¿qué hacer? En el entorno laboral se requiere autenticar el sindicalismo y la contratación colectiva y reformar lo pertinente de la ley. Para ello desde la Unión Nacional de Trabajadores, en la iniciativa de reformas presentada por una coalición de diputados de casi todos los partidos y la totalidad de la bancada del Partido de la Revolución Democrática, hemos propuesto reformas en todos los aspectos cuestionados en esta presentación y en muchos más. Voto libre, directo, universal y secreto en elecciones sindicales, recuentos y huelgas, así como sustituir el actual sistema de registro de sindicatos y de contratos colectivos y eliminar también la intervención de las juntas en los recuentos por titularidad, con un Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo para que los trabajadores interesados y el conjunto social podamos tener seguridad jurídica en el respeto a la libertad sindical y al derecho de contratación colectiva y, desde luego, para que los juicios de titularidad se resuelvan conforme a la ley.

No obstante, se requiere de una nueva fuerza social adicional a la del imperio de la ley para garantizar los efectos apetecidos. Esa fuerza debe ser la del nuevo sindicalismo, democrático, incluyente y participativo, constituido en alternativa de organización real para la gran mayoría de los trabajadores que carecen de sindicato o que están aherrojados por las simulaciones sindicales de viejo y nuevo cuño y capaz de reestructurar democráticamente el vetusto sindicalismo corporativo. Esa fuerza futura puede nacer de la integrada hoy por la Unión Nacional de Trabajadores y la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios.