

LA REFORMA LABORAL Y OPORTUNIDADES PARA LA EXPANSIÓN DEL SINDICALISMO INDEPENDIENTE

Contribución para la Convención Nacional Democrática de las y los
Trabajadores



Introducción

En mayo pasado se cumplieron cuatro años de la reforma laboral de 2019, y poco más de un año de que el nuevo modelo que ésta abrió (la aparición de los Centros de Conciliación y Tribunales laborales en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje) opera ya plenamente en todo el país tanto a nivel federal como estatal. El 31 de julio se cerró también el proceso de legitimación de los CCT. Los resultados generales de la aplicación del nuevo modelo, así como lo que ésta muestra sobre la esencia de la política laboral del actual gobierno (más allá de las declaraciones e intenciones) son ahora un elemento central para el análisis y sobre todo posicionamiento y acción por parte del movimiento sindical democrático e independiente.

A pesar de sus contradicciones y limitaciones, que no hay que dejar de señalar, el nuevo modelo y sus primeros años de aplicación significan una ventana de oportunidad para la expansión y fortalecimiento de nuestras organizaciones, así como del surgimiento de nuevas experiencias y sindicatos exitosos. Después de que durante más de tres décadas hemos estado anclados en la resistencia y a la defensiva (luchando por que nuestras organizaciones y fuentes de trabajo no desaparezcan), ahora está en la agenda la posibilidad de volver a ganar, de ampliar el número de trabajadores, así como empresas y sectores económicos cubiertos por sindicatos independientes y democráticos que real y auténticamente los defiendan. Esto sí y solo sí, actuamos unitariamente y apoyando irrestrictamente **todos** los procesos de inconformidad y organización contra las burocracias charras y los sindicatos de protección patronal.

Es así que la presente contribución, que sintetiza la nueva versión de balance de la reforma laboral, realizado por el CILAS¹, busca apuntar los puntos clave de la reforma a los que el movimiento sindical debería de poner particular atención, así como marcar algunas de las contradicciones de la aplicación de la reforma y el nuevo modelo, pero fundamentalmente, proponer algunas líneas generales para la acción de nuestras organizaciones y del movimiento sindical independiente en general, para que podamos tomar esta ventana de oportunidad para fortalecernos antes de que se cierre.

Legitimaciones de CCT

Coyunturalmente, llegamos a esta Convención con el cierre del periodo de legitimación de CCT (aunque aún hay algunas últimas consultas programadas para finales de septiembre). El balance general es preocupante: salvo algunas importantes excepciones (GM-Silao, Saint Gobain en Morelos, Goodyear en

¹ Segunda edición de "El cambio que no termina de llegar". Álvarez Ríos Edgar Iván, Bueno Rodríguez Luis, Gómez Zuppa Luis, Rangel Rojas Luis Guillermo, Reyes Sánchez Rigoberto y Rodríguez Chávez Grecia Irani.

San Luis, entre otras), las consultas de legitimación dieron continuidad a la inmensa mayoría de sindicatos charros y de protección patronal. En la inmensa mayoría de casos la legitimación se dio como un gran proceso de simulación: votaciones sin que la base tenga plena información de lo que estaba votando, contubernio generalizado entre empresa y sindicato patronal, entre otras prácticas simulatorias.

De acuerdo con las autoridades, se legitimaron prácticamente **30 mil CCT**, y solamente **596** fueron terminados a través del voto de las y los trabajadores. Mientras que, grosso modo, alrededor de **100 mil CCT** desaparecieron al no haber sido sometidos a procesos de legitimación.

Respecto a los casi 30 mil CCT legitimados destaca que en su gran mayoría no hay garantías de que el proceso se haya llevado acorde a los criterios democráticos que, limitados, se encuentran en el protocolo de legitimación. No hay garantías de la no intromisión de la empresa, del tipo de información que los sindicatos titulares transmitieron o no a la base trabajadora. Si acaso, la observación de las autoridades laborales se limitaba a la performativa jornada laboral. Lo anterior si bien es cierto a partir de estudios de muestras representativas, como la que CILAS desarrolló y publicó a finales de abril del presente año².

Además de la simulación general en la mayoría de procesos de consultas, resalta una “interpretación” arbitraria e irregular de la ley por parte del CFCRL al momento de validar o no, los procesos de legitimación.

El artículo 390 Ter de la LFT señala que:

“Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto...” (LFT, 2019, negritas nuestras)

El texto, a nuestro entender, es claro, y no da pie a diversas interpretaciones. Sin embargo, si se revisan algunos casos ejemplificadores como lo fueron los casos de las AAPAUNAM tanto para la legitimación como para la revisión de su contrato, al otorgar facilidades (no previstas en la ley) para la realización de una segunda consulta. Lo que en todo caso resulta inexplicable es porqué se otorga un dictamen favorable a la legitimación y a la validación del convenio de revisión cuando la segunda oportunidad tampoco se obtuvo la mayoría de los votos favorables, calculada en función del universo de personas trabajadoras cubiertas por el contrato, como claramente lo señala la Ley.

Mientras que en otros casos no sólo no se dio pie a una segunda consulta, sino que se dieron por válidas consultas con menos del 50% de participación general. Salvo en casos de sobre exigencias procedimentales a algunos sindicatos independientes no parecería haber mayor criterio para las arbitrarias e irregulares interpretaciones de la ley mas que la finalización del trámite de legitimación en cuestión.

Iniciar el proceso de legitimación, a pesar de lo complicado que pudiera ser dar desahogo al trámite, fue casi garantía de cumplir con el trámite, obtener la constancia de legitimación y que el sindicato en cuestión

² Ver: “El cambio que no termina de llegar”. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) en <https://calisnacional.com/?p=26479>

(charro en la inmensa mayoría) mantuviera la titularidad y, por tanto, la administración del mismo. Si tomamos las triunfales declaraciones de las autoridades como ciertas, parecería entonces que antes de la reforma ya vivíamos en un paraíso de libertad y democracia sindical, donde la inmensa mayoría de trabajadoras y trabajadores estaban plenamente conformes con sus condiciones de trabajo y con su representación sindical, salvo algunas excepciones que parecerían la confirmación de esta tendencia general.

Por supuesto que la experiencia compartida de las organizaciones que hoy convergemos en esta Convención, más un poco de sentido común y de calle, desmienten lo anterior. Las legitimaciones en general fueron procesos de simulación de democracia sindical avaladas por las autoridades laborales. Esto explica por qué, por ejemplo, a pesar de las evidencias recolectadas y el convencimiento de las autoridades laborales estadounidenses de iniciar una queja ante el TMEC, el gobierno mexicano rechazó darle trámite en el caso de Yazaky, en el estado de Guanajuato. Si el gobierno mexicano reconocía que un proceso de legitimación ya avalado por el propio estado estuvo sujeto a irregularidades contrarias al espíritu de la ley, habría sentado un precedente que incluso podría haber abierto la puerta para nuevas impugnaciones en miles de procesos de legitimación ya avalados.

Por otro lado, cabe preguntarnos, ¿qué pasó con las casi 600 empresas en donde fueron anulados los CCT vía el rechazo en las urnas por la base trabajadora? No se han gestado procesos de constitución de nuevas representaciones sindicales luego de la desaparición el CCT administrado por algún sindicato charro o de protección, salvo importantes, significativas, pero muy pocas excepciones que no alcanzan una docena de empresas.

Finalmente, esta Convención y las organizaciones que aquí convergemos tendríamos que hacernos la siguiente pregunta ¿qué pasó con los miles de CCT que desaparecieron por no someterse a legitimación?

Una proporción de éstos, no determinada claramente aún, por la opacidad en la información oficial, simplemente no tenían ya materia y estaban “muertos”. Pero otra proporción que implican, cientos, si no es que miles de centros de trabajo que dejaron de tener alguna forma de negociación y contratación colectiva (incluso si era simulada y de protección). Durante las últimas semanas, después del 1 de mayo, se han incrementado las solicitudes de Constancias de representatividad para la firma de primeros contratos, en su gran mayoría por parte de sindicatos tradicionales. Lo anterior plantea tres escenarios que se combinan y entrelazan. El primero plantea que, por el tiempo entre el fin de las legitimaciones y el incremento en las solicitudes de constancias, pareciera que, en algunos de estos centros de trabajo, el sindicalismo de protección patronal decidió no lanzar el volado de hacer una consulta de legitimación y, por el contrario, dejar que desaparezcán los contratos para, inmediatamente tomar la administración de éstos. Segundo, que podríamos ver la aparición de centros de trabajo “sin sindicatos”, es decir, sin siquiera un esquema formal de contratación colectiva. Tercero, y más importante, qué tanto podemos las organizaciones del campo independiente y democrático apostar por organizar estos centros de trabajo, la ventana para expandir las fuerzas propias del sindicalismo democrático sigue ahí, depende de nuestra organización e iniciativas, tomarla.

TMEC y el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)

A pesar de que el TLCAN en su momento, y el TMEC ahora, son estructuras que profundizan la relación de dependencia económica de nuestro país con las potencias del norte, el Capítulo 23 del TMEC da un marco legal internacional favorable y dota de herramientas útiles que para algunos sectores clave que tomen el camino de organizarse. Al mismo tiempo, la aparición y uso del MLRR es una confesión de parte del Estado mexicano de su propia incapacidad para garantizar, a partir de las normas e instituciones locales, el derecho a la libre sindicalización y asociación.

El sindicalismo democrático mexicano estuvo ausente en el diseño del Capítulo 23 del T-MEC y del contenido de la reforma laboral de 2019 -también de la de 2012-. Las expresiones corporativas del sindicalismo mexicano se hicieron presentes con una primera reacción opositora de corte legal pero omisa de cualquier tipo de movilización política. Sus más cien amparos fueron rechazados, pero, tempranamente, el charrismo sindical asume la nueva realidad jurídica para sacar provecho de las oportunidades que ofrece el cuadro de tensiones y disputas de las nuevas circunstancias para legitimarse y renovarse, hasta ahora con éxito, y con la ayuda del gobierno. El sindicalismo democrático no acaba de asimilar el nuevo escenario para actuar en consecuencia y aprovechar a su favor las escasas oportunidades que plantea una ley laboral diseñada y aplicada de manera parcial para favorecer la continuidad de la paz y la precariedad laborales, la renovación de corporativismo.

Son evidentes las asimetrías que existen en la relación productiva y comercial involucradas en el TLCAN y ahora en el T-MEC. Los imperativos de la competencia con otras regiones y países del mundo, obligan a los empresarios del norte de nuestra región a seguir utilizando los bajos costos laborales de la fuerza de trabajo mexicana, a la vez que presionan a su propia clase trabajadora para que disminuyan sus conquistas y aspiraciones. Ejemplo de esto son las razones que llevaron al estallido de la huelga por parte de las y los compañeros del UAW en los Estados Unidos.

La herramienta del MLRR, ha resultado útil para lograr avances en la constitución de nuevos sindicatos independientes, siempre que se use estratégicamente y refuerce (y nos supla) procesos de organización legítimos desde abajo, de las y los trabajadores por cambiar y mejorar sus condiciones de trabajo y vida.

De cualquier manera, los gobiernos de estos países, a despecho de fuertes sectores empresariales conservadores que se mantienen a la expectativa, se han visto obligados a sumarse a los reclamos sindicales de sus organizaciones sindicales para que en México se adopte una política de democratización y negociación auténtica de los contratos colectivos como la vía para que, consecuentemente, los trabajadores y trabajadoras mexicanas con organizaciones democráticas puedan lograr mejores salarios y prestaciones que atenúen el dumping laboral que tanto les afecta a los trabajadores norteamericanos. En este rejuego, es importante, para el sindicalismo democrático de nuestro país no calcar las prácticas verticales y empresariales que se dan entre empresas y gobiernos de la región (vertical, imperialista e intervencionista), sino reafirmar los principios igualitarios y solidarios del internacionalismo proletario.

Proporcionalidad y la agenda de género

Uno de los avances de mayor importancia en el nuevo modelo laboral es la instalación, hoy todavía limitada al papel, de la proporcionalidad de género en las directivas sindicales. Es decir, la exigencia que las dirigencias de las organizaciones sindicales reflejen la misma relación entre géneros del conjunto de

las y los agremiados. Esto como una medida afirmativa para construir directivas que reflejen la realidad de sus centros de trabajo, así como para emparejar el terreno y que más mujeres trabajadoras puedan consolidarse como dirigentes de sus organizaciones.

Sin embargo, aunque el criterio en la ley es progresivo, no hay elementos si quiera para poder medir los niveles de avance de la aplicación de estos cambios en la realidad. Si acaso hay declaraciones aisladas de funcionarias como las hechas por la entonces titular de la STPS, Luisa María Alcalde, en marzo pasado cuando afirmó que habían poco más de **5 mil** mujeres en puestos de dirigencia sindical. Sin embargo, no hay información sistematizada que de cuenta de este dato redondo. ¿Cuántas de ellas están en puestos clave de las dirigencias sindicales, como secretarías generales, secretarías de organización o de relaciones? No hay insumos para responder esta pregunta. Un paso es empezar por nuestras propias organizaciones, analizar críticamente la composición, proporcional o no, de nuestras dirigencias sindicales.

Por otro lado, otra dimensión del cambio de modelo son los parámetros de cumplimiento de trabajo digno y de la promoción de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, está la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral en los centros de trabajo. En la reforma laboral de 2019, se estipularon dos vertientes de incidencia en este proceso, por un lado, la obligación patronal de instrumentar, junto con las y los trabajadores, protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atender los casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual y, por otro la prohibición a las organizaciones sindicales de ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual.

En el caso del Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, no es malo, recupera de forma adecuada el marco legal aplicable en casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso, es decir la que ocurre durante el trabajo, o en relación con éste, su desarrollo está escrito en clave de derechos y con perspectiva de género, tratando de recuperar el concepto de trabajo digno establecido en la Ley Federal del Trabajo. Por otro lado, el mecanismo para prevenir, atender y erradicar la violencia en los centros de trabajo puede ser correctos, siempre y cuando sea de fácil aplicación, se lleve a cabo de forma objetiva y se cuente con personas especializadas en materia de derechos humanos y con perspectiva de género que, conserven la secrecía y en ninguna parte del proceso, revictimicen a quienes denuncian.

La mayor discusión con el Modelo de Protocolo está en su implantación en un centro de trabajo, es decir en cómo se formula y se asume por la totalidad de personas que integran dicho centro, de ello dependerá su operatividad y eficacia del propósito que tiene: prevenir, atender y erradicar la violencia laboral.

La lucha para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres tiene que ser profunda, implica transformaciones estructurales de orden cultural y educativo, por lo que un instrumento, por muy bien elaborado que esté, no es suficiente para dicha transformación, se requiere que las personas de un centro de trabajo -y de la sociedad toda- perciban la necesidad de erradicar la violencia de género, de erradicar ese ejercicio de poder y cambiar la forma en que las personas nos relacionamos, esto “infelizmente, no puede modificarse por decreto, con un golpe de tinta” (Segato, 2003: 4), sino con sensibilización o concientización.

Un protocolo eficaz, tendría que ser construido, no desde el escritorio, sino de forma participativa con todas las personas que integran un centro de trabajo, es decir a través de un proceso de educación y elaboración conjunta para que el producto del mismo se asuma por todas y todos, directivos y empleadas/os,

La obligación patronal, no puede ser calcada de un Modelo, sería simular que se cuenta con un mecanismo para atender la violencia, pero no para contrarrestarla de forma eficaz.

En tratándose del ejercicio de libertad sindical y de asociación, la no discriminación y la prevención, atención y erradicación de la violencia sigue siendo una cuenta pendiente, hace falta que las organizaciones sindicales especifiquen procedimientos para atender al Artículo 378, fracción IV de la LFT que a la letra dice

“Queda prohibido a los sindicatos:

...

IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros...

No hay elementos para conocer el nivel de cumplimiento por parte de las organizaciones sindicales, charras e incluso independientes. La misma ley señala que es una violación a los derechos fundamentales de libertad sindical y de negociación colectiva, el ejercicio de estos actos. Las reformas estatutarias, si es que se hicieron realmente y no sólo por oficio o carta, deberían contemplar un mecanismo para dar cumplimiento al citado artículo.

Democracia Sindical y rendición de cuentas

Quizá uno de los cambios de mayor calado y que, salvo que enfrentemos una reforma regresiva en los próximos años, permanecerán hacia adelante, son las nuevas regulaciones que implantan mecanismos democráticos para las revisiones salariales y contractuales, así como en los procesos de elección de dirigencias sindicales y la obligación para la rendición de cuentas.

Sin embargo, casos de escándalo como en las elecciones del SNTE o más destacadamente del sindicato petrolero, muestran la brecha que hay entre los nuevos mecanismos y la plena garantía de vida sindical democrática en la realidad. Muy pocas organizaciones sindicales han cumplido cabalmente con sus obligaciones de rendición de cuentas.

Sobre el derecho de huelga

La reforma laboral de 2019 no afectó el derecho de huelga para las revisiones salariales, por violaciones y otras causas, pero sí lo hizo en los emplazamientos por contrato inicial y por revisión contractual. También en los casos de rechazo de la legitimación en la medida en que la ruta de recuperación de la relación colectiva obliga a procesos de consulta universal, directa, secreta y personal, previa a cualquier decisión de estallido de la huelga.

En la Relación Prórroga-Huelga: Se puede ejercer la prórroga decidida en el órgano facultado por su Estatuto, una vez que se haya emplazado a huelga al patrón, pero, en cualquier caso, una vez terminado el proceso de conciliación se deberá someter a consulta los resultados (de acuerdo al 390 Ter) con lo que en caso de rechazo del proyecto de contrato o del convenio de revisión, se ofrece la oportunidad de una nueva prórroga u, opcionalmente, de estallar la huelga. El ejercicio del derecho de huelga, de cualquier modo, en estos casos de contrato inicial o de revisión contractual está precedido de la consulta que ordena el 390 Ter, con las consecuencias negativas ya anotadas, tanto para la circunstancia de aprobación como de rechazo del proyecto de contrato inicial como del convenio de revisión contractual.

La prórroga, prevista en el 390 Ter como opción al estallido de huelga ante un rechazo, no anula el derecho general al ejercicio de la prórroga por parte del sindicato. Sin embargo, este derecho, sustentado en el 927 Frac. V primer párrafo, tiene sentido si se ejerce de manera previa a la consulta a la que obliga el 390 Ter, también respaldado por el tercer párrafo del 927. De cualquier manera, no hay nada que impida que algún sindicato solicite la prórroga en cualquier momento del período de prehuelga e incluso al final de este período si no se realizó la consulta a la que obliga el 390 Ter. Podría incluso suceder que algún sindicato, como lo ilustra el SUTIEMS, estalle la huelga por voluntad exclusiva de los afiliados y sin haber realizado la consulta, para finalmente levantarla por decisión de sus afiliados para enseguida, después de concluida la huelga, llevar a posteriori la consulta para la aceptación o rechazo del convenio de revisión por parte de la totalidad de los y las trabajadoras protegidas por el contrato. Obviamente eso también se admitiría para el caso de un contrato inicial. El resultado de esta consulta actualiza lo señalado en las Fracciones III y IV del 390 Ter, por lo que la aceptación lleva al registro del contrato inicial o al nuevo contrato revisado. El problema que se plantea por esta elaboración desaseada del 390 Ter sucede en el caso de rechazo por parte de la mayoría de los protegidos por el contrato cuando de nueva cuenta se enfrenta a la disyuntiva de prórroga o huelga, pero ahora sin que esté suficientemente claro en la Ley si el aplazamiento anterior con el que se estalló la huelga sigue vigente o el sindicato requiere emplazar nuevamente a huelga.

Nuevamente vemos un déficit de información por parte de las autoridades para poder tener termómetros confiables que permitan confirmar el grado de implementación en la práctica para que los cambios no se queden en letra muerta, incluso a pesar de las contradicciones y limitaciones que durante estos cuatro años hemos venido señalando,

Conclusiones: Oportunidades para la expansión del sindicalismo independiente

1. El balance de la aplicación de la reforma laboral es ambivalente. Si bien las nuevas condiciones han permitido a la clase trabajadora obtener algunas significativas e importantes victorias (que probablemente habrían fracasado en el modelo anterior), estas aún son limitadas y marginales. En contrapartida, observamos una tendencia general al reforzamiento y estabilización de la mayoría de sindicatos corporativos, charros y de protección; en general, al menos con la tolerancia de las autoridades gubernamentales.

2. En general, el periodo de legitimaciones concluyó en general, como una gran simulación que en la mayoría de casos reforzó a los sindicatos charros y de protección. Se detectaron cientos de irregularidades y un actuar en muchos casos arbitrario e irregular por parte de las autoridades³.
3. En materia de género, no hay elementos para conocer el grado de implementación de la proporcionalidad en las directivas sindicales, la correcta modificación estatutaria, el avance en medidas para combatir la violencia en razón de género, tanto en los centros de trabajo como dentro de nuestras organizaciones. Por lo que, esta dimensión de la reforma, quizá junto con la rendición de cuentas, se presenta como uno de lo más notorios incumplimientos en la aplicación de la reforma.
4. Todos los cambios en el modelo laboral se han dado con un profundo desconocimiento de la base trabajadora, lo que reduce los posibles impactos de la aplicación del nuevo modelo.
5. Las organizaciones que llegamos a esta Convención tomemos el espíritu de las consignas que hoy nos reúnen “¡Es hora de que las cosas cambien!”, es decir, asumir que estamos entrando en un nuevo periodo para la lucha de clases. Un periodo en el que el movimiento sindical, como dicen las y los compañeros del UAW, está redefiniéndose de cara a los retos del nuevo momento. Un momento en el que tenemos que pensar en no sólo resistir los embates contra la clase trabajadora y sus organizaciones, sino volver a pensar en ganar, en avanzar, en que nuestras organizaciones se expandan a nuevas empresas y centros de trabajo.
6. Las organizaciones sindicales independientes, a la luz de las experiencias compartidas de la aplicación en los hechos del nuevo modelo tenemos que abrir un proceso de discusión, que inicia en esta Convención, para encontrar otros elementos en los que el nuevo modelo tiene que cambiar y construir una agenda desde el movimiento sindical para la profundización de la libertad y democracia sindical en el país. Esta agenda sindical tendría que traducirse eventualmente en una propuesta de nuevas modificaciones y de una nueva reforma laboral desde las y los trabajadores.

Área de Investigación del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).

Septiembre 2023

³ Ver: “El cambio que no termina de llegar”. La Reforma Laboral a 4 años de su aplicación en <https://calisnacional.com/?p=26479>