

Consideraciones en torno a la iniciativa de reforma en materia de justicia laboral

*Ismael González Martínez**

La reforma a los artículos 107 y 123 constitucionales en materia de justicia laboral (DOF 24/02/2017) determina, entre otros aspectos, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dar lugar a la creación y funcionamiento de los tribunales laborales integrantes del Poder Judicial de la Federación y de los Estados de la República. Asimismo, la reforma constitucional prevé la creación de centros de conciliación en el ámbito local y de un “Organismo Descentralizado”, en el ámbito federal que ejercerá la función de conciliación “obligatoria” para las partes en conflicto, y además deberá llevar el registro de los contratos colectivos y de las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

La integración de estos centros de conciliación y del Organismo Descentralizado se dice que estaría determinado

* Profesor Investigador del Departamento de Derecho de la UAM-Azcapotzalco y Asesor Jurídico del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo.

en las leyes locales de cada Entidad Federativa y en la Ley Federal del Trabajo, respectivamente. Hasta ahí tendríamos establecida la materia que debería aprobar el Congreso de la Unión para reglamentar las disposiciones de los artículos 107 y 123 constitucionales reformados en febrero de 2017. No obstante, los senadores Isaías González Cuevas y Tereso Medina Ramírez del PRI presentaron el 7 de diciembre de 2017, ante el Senado de la República, una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de justicia laboral para reglamentar la forma en que se integrarán y operarán los tribunales de lo laboral, los centros de conciliación locales y el Organismo Descentralizado Federal previstos en las normas constitucionales antes citadas.

Pero también, los senadores González Cuevas y Medina Ramírez incluyeron en su iniciativa otros elementos que van más allá de la materia del decreto de reforma constitucional antes citada, por cuya propuesta normativa pretende la desregulación de la subcontratación, a efecto de favorecer a las empresas que por esta vía eluden obligaciones patronales; de igual manera, proponen una normatividad procedimental en materia de seguridad social. Indudablemente, los aspectos relativos a la subcontratación y la seguridad social no son materia de la reforma constitucional de febrero de 2017 y, por lo tanto, no deben ser parte de la discusión legislativa.

A reserva de hacer un análisis de esta iniciativa de reforma laboral de los senadores González Cuevas y Medina Ramírez en sus aspectos más relevantes, previamente señalaré que no procede su aprobación, toda vez que el artículo segundo transitorio del decreto por el que se reformaron los artículos 107 y 123 constitucionales y cuyo texto se pretende reglamentar, indica que: **“El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo”**.¹ Es decir, si el citado decreto entró en vigor al día siguiente de su publicación (esto es, el 25 de febrero de 2017), de aprobarse la iniciativa de los senadores González Cuevas y Medina Ramírez en fecha posterior al 25 de febrero de 2018 resultaría inconstitucional, por lo que carece de cualquier sustento legal o constitucional la pretensión de aprobar una reforma en esta materia sin antes modificar el artículo segundo del citado decreto de reforma constitucional, a efecto de que se establezca un nuevo plazo para reglamentar esa normatividad.

En cuanto a la iniciativa de los senadores Medina Ramírez y González Cuevas que nos ocupa, la exposición de motivos indica que busca “modernizar la impartición de justicia [...] y garantizar la tutela judicial efectiva de todas las personas”, es decir, pone en la balanza de la justicia, en

¹ Resaltado en negritas por el autor.

un plano de igualdad, al patrón y al trabajador, igualdad que evidentemente no existe en la realidad, señalando también que la citada iniciativa “responde a las demandas de la sociedad mexicana: acceder a una justicia cercana, objetiva, imparcial y eficiente”; pero hasta ahora no se conoce de ningún foro de discusión o encuesta promovida por los autores de la iniciativa, por lo que seguramente desconocen las demandas de la sociedad mexicana en general y las de los trabajadores en particular.

El procedimiento laboral que se propone en la iniciativa de reforma laboral de los senadores González Cuevas y Medina Ramírez, inicia con una instancia **obligatoria** de conciliación, de tal suerte, que la no sumisión a esta instancia implicaría la pérdida del derecho de acción ante los tribunales laborales, porque “para admitir a trámite la demanda, la parte actora debe acompañar necesariamente la constancia que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación sin acuerdo entre las partes...”,² entre otros requerimientos.

No obstante, por cuestión de espacio me referiré solamente a la función del registro de sindicatos y contratos colectivos, y del Tribunal de lo Laboral en materia de huelgas, por considerar estos temas de mayor importancia. En la reforma laboral del 2012, se ratificó el criterio previsto en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, y en el artículo

² Exposición de Motivos de la Iniciativa de los senadores Isaías González Cuevas y Tereso Medina Ramírez.

2º del Convenio 87 de la OIT, en el sentido de que tanto los trabajadores como los patrones tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales sin autorización previa.

Sin embargo, el registro sindical ha sido, por años, una forma de autorización previa para la existencia de los sindicatos, aunque se diga lo contrario. Tomando en cuenta que el artículo 368, de la iniciativa de los senadores Isaías González y Tereso Medina que analizamos, establece que “el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por el Instituto, produce efectos ante todas las autoridades”, es válida la interpretación a contrario sensu respecto de que, un sindicato sin registro no produce efectos ante autoridad alguna. Y si a esto se le agrega la normatividad del artículo 374, de la misma iniciativa que complementa esa disposición, al prescribir que “los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: I...; II...; y III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes”; entonces entendemos que sólo los sindicatos que pueden actuar ante las autoridades son los **legalmente constituidos**, y los legalmente constituidos son los que están registrados, porque dicho registro de los sindicatos produce efectos ante todas las autoridades.

Consecuentemente, el registro se interpreta como una autorización previa que contraviene la garantía de libertad sindical, prevista en el citado artículo 357 y en el artículo

2º del Convenio 87 de la OIT. Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha resuelto sobre el registro sindical en los siguientes términos:

Aun cuando el registro sea facultativo, si de él depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder “fomentar y defender los intereses de sus miembros”, el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargada de la inscripción goce del derecho discrecional de denegarla conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa.³

Asimismo, de acuerdo con esta iniciativa, se cancelarían prácticamente los Contratos Colectivos de Trabajo para los sindicatos gremiales, los cuales deberán estar a la disposición de negociar con el Sindicato de empresa o de industria titular del Contrato. Una vez registrado el Contrato Colectivo de Trabajo expedido por un sindicato de empresa o industria, dicho contrato no podría dividirse entre cada gremio existente en la empresa.

Es relevante que la iniciativa conserve la figura del depósito del Contrato Colectivo establecido en el artículo 390

³ Resolución No. 263, 84º informe, caso No. 423, párrafo 72; 85º informe, caso No. 335, párrafo 447; 114º informe, caso No. 350, párrafo 42; 143er informe, caso No. 734, párrafo 55; 172º informe, caso No. 869, párrafo 43; 181er informe, caso No. 891, párrafo 74; 204º informe, caso No. 956, párrafo 178; 218º informe, caso No. 1133, párrafo 109; en “Libertad Sindical”, ediciones de la OIT, Tercera Edición, Ginebra, 1985, p. 57. (Resaltado con negritas por el autor)

(LFT); pero en el artículo 390 Bis de la misma ley propuesto reglamenta su registro y aunque el artículo 1,100 de la iniciativa precisa que dicho registro es de carácter declarativo, al otorgarse al Instituto la facultad de negar el registro automáticamente dejará de tener ese carácter declarativo; pues, como se reitera en el citado artículo 1,101 propuesto, el registro produce efectos ante todas las autoridades. Si no se otorga el registro del Contrato Colectivo, éste no surtirá efectos legales, lo cual resulta inadmisibles, pues lo pactado entre las partes no podrá entrar en vigor por falta del registro.

Aunado a ello, resulta cuestionable que baste con el hecho de que se solicite el registro de un Contrato Colectivo para que no proceda el emplazamiento a huelga por la firma del Contrato Colectivo, pues una empresa que prevé que la podrían emplazar a huelga por esa razón, podría solicitar, a un sindicato blanco, que promueva el registro de un Contrato Colectivo para frenar la posibilidad de la huelga.

Pero, sobre todo, resulta grotesco que se proponga un artículo 1,008 por el cual se obliga a los sindicatos que emplacen a huelga por firma del Contrato Colectivo a que demuestren que sus representados “quieren” y han solicitado en forma expresa que ese sindicato los represente y que a su nombre emplace a huelga, además de probar que esos trabajadores cumplieron los requisitos estatutarios de ingreso al sindicato, algo por demás contrario a la autonomía

sindical prevista en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en el Convenio 87 de la OIT.

Además, considero que los artículos 1,017 y 1,023 de la iniciativa resultarían inconstitucionales, pues la Constitución establece que la huelga es un derecho de los trabajadores, no de los patrones, pero esas propuestas normativas modifican este criterio al prever, en la primera de ellas, que sean “las partes” y no los trabajadores empleantes quienes puedan solicitar la prórroga del estallamiento de la huelga, en tanto que el artículo 1,023 otorgaría el derecho a los patrones de solicitar que se califique la imputabilidad de la huelga después de los 30 días de estallada, a efecto de darla por terminada con la resolución de la autoridad.

De aceptarse esta propuesta, la duración de la huelga quedaría a merced de los patrones y no de los trabajadores. Estos aspectos, entre otros, deberían someterse a un análisis más estricto para su procedencia legislativa, independientemente de que se requiriera la modificación del término para reglamentar las disposiciones constitucionales que nos ocupan, pues el plazo de un año para hacerlo se ha rebasado en exceso.