

## Los derechos humanos laborales, en riesgo

*Claudia Patricia Juan Pineda\**

La reforma constitucional en materia laboral vigente desde el 25 de febrero de 2017 se ha considerado de avanzada por el sindicalismo independiente, debido al reconocimiento y protección del derecho fundamental a la libertad sindical<sup>2</sup>, que permitieron perfilar mejoras en la administración de justicia laboral y eliminación de mecanismos formales del modelo de contratación colectiva de protección patronal, para su efectividad en sus artículos transitorios, ya que dejaba tareas pendientes, por lo que su legislación reglamentaria generó grandes expectativas y dudas razonables sobre sus alcances, en respuesta a la reforma constitucional.

La coyuntura y el contexto de presión internacional fueron determinantes para realizar las negociaciones del Tra-

---

\* Asesora Sindical, Defensora de Derechos Humanos Laborales, Consultora de Organizaciones Sindicales y ONG.

<sup>1</sup> [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017).

<sup>2</sup> Al referirnos a la libertad sindical, se engloban los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga, acorde con la definición de la OIT.

tado Transpacífico (TPP)<sup>3</sup>, así como la revisión de los Tratados de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) y Comercial con la Unión Europea (TUE) por parte de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debido a las violaciones integrales y sistemáticas al Convenio 87 sobre el derecho de asociación sindical y a la negativa a ratificar el Convenio 98 sobre negociación colectiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos por violaciones a la libertad sindical. Lo anterior, fue causado por la instrumentación de una reforma laboral disfrazada de reforma educativa, que atenta contra los derechos laborales del gremio magisterial. En el periodo electoral, llevado a cabo el 10 de noviembre de 2017, se presentó la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), que evidencia el cambio de prioridades, donde ya no importa la imagen de respeto de los derechos humanos laborales (DHL), ni eliminar los Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP), sino preservar a priori una supuesta paz laboral<sup>4</sup> que atraiga inversiones a

---

<sup>3</sup> Durante el proceso de negociación del TPP hubo fuerte presión contra el gobierno mexicano para que eliminara los contratos colectivos de protección patronal y se respetara la libertad sindical. Con el retiro de EUA del proceso, la presión disminuyó y el Estado mexicano firmó el Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (CPTPP/TPP-11), el cual tiene un capítulo laboral que pone las inversiones por encima de los derechos humanos laborales. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/86770/Capitulado\\_completo\\_del\\_Tratado\\_de\\_Asociaci\\_n\\_Transpac\\_fico\\_en\\_espa\\_ol.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/86770/Capitulado_completo_del_Tratado_de_Asociaci_n_Transpac_fico_en_espa_ol.pdf).

<sup>4</sup> El Estado Mexicano presume a nivel internacional de “paz laboral” derivada del nulo estallamiento de huelgas en los últimos dos años, aunque se ha documentado lo contrario en los reportes sombra presentados por IndustriALL Global Unión ante el Comité de Expertos de la OIT. <https://www.proceso.com.mx/497450/sexenio-falsa-paz-laboral>.

cambio de mano de obra barata y controlada.

Esta iniciativa fue presentada por dos senadores: Terezo Medina Ramírez, de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), e Isaías González Cuevas, de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC); ambas centrales sindicales juegan un papel clave de la estructura del contratismo de protección patronal y del Partido Revolucionario Institucional (PRI). Cabe recordar que en noviembre de 2012 se reformó la LFT, como primer paso para nulificar el derecho humano a la estabilidad en el empleo<sup>5</sup>, al reducir la sanción por su violación a un nivel tan bajo que favorece y abarata los despidos<sup>6</sup>. Se implementaron nuevas formas de contratación temporal y

---

<sup>5</sup> Para ver los alcances del derecho humano a la estabilidad en el empleo y el trabajo se deben revisar el Caso Lagos del Campo vs Perú, sentencia de 31 de agosto de 2017, emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Voto Concurrente emitido por el juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, así como el Voto razonado concurrente emitido por el juez Sergio García Ramírez en la Opinión Consultiva OC-18/03 de la Corte Interamericana con fecha del 17 de septiembre de 2003 solicitado por México. [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf).

<sup>6</sup> Previo a la reforma, el despido injustificado se sancionaba con los salarios caídos que se generaran desde la fecha de despido hasta que fuera reinstalado el trabajador en su puesto. Con la instauración de la reforma de 2012 se limita el pago de salarios caídos a un año y un pequeño porcentaje de aumento, provocando el abaratamiento del despido y fomentando la violación del derecho fundamental a la estabilidad en el trabajo. La doctrina de derechos humanos ha señalado que la sanción por la violación de un derecho humano debe ser equiparable para inhibir dichos actos.

la legalización del out-sourcing<sup>7</sup>, vulnerando con ello también la libertad sindical, puesto que debilitando los mecanismos de defensa frente a los despidos injustificados, se inhibe la sindicalización.

La iniciativa priista da el golpe final a los Derechos Humanos Laborales -actúa en sentido contrario a la reforma constitucional, ya que se retrocede un siglo de avances en la materia- y, al desconocer que el objetivo de la legislación laboral es garantizar un marco legal mínimo que proteja a los trabajadores de abusos patronales, la propuesta elimina el carácter social de la legislación y la tutela judicial, transforma la imparcialidad en neutralidad; y, a la vez, la ambigüedad del lenguaje genera mayor desprotección ante interpretaciones ausentes de los principios pro persona, progresividad, etcétera.

El Estado declina su obligación de vigilar y garantizar el cumplimiento de la legislación y respeto de los DHL al dejarlos en manos de los patronos<sup>8</sup>, condicionando el acceso a la justicia al obligar a la parte trabajadora a conciliar conflictos ante un organismo de carácter administrativo

---

<sup>7</sup> A pesar de que la Declaración de Filadelfia de la OIT señala que el trabajo no es mercancía, cuyo principio es recuperado en la LFT al prohibir expresamente convertir a los trabajadores en mercancía y el reconocimiento de instancias del gobierno mexicano de que la mayoría de estas empresas actúa en la ilegalidad, se reguló como forma de contratación laboral de excepción y con reglas específicas.

<sup>8</sup> En la iniciativa, el outsourcing se convierte en regla al borrar los casos de excepción y dejar la vigilancia del cumplimiento de la legislación a la patronal beneficiaria de la empresa tercerizadora. Aparentemente esta parte fue retirada.

que decide discrecionalmente en qué momento suspende la negociación y entrega al trabajador un permiso para acudir al tribunal.

La reforma constitucional prevé un organismo autónomo de carácter administrativo, encabezado por una persona propuesta por el titular del ejecutivo federal, quien tendría a su cargo las conciliaciones de los conflictos en el ámbito individual, el registro y actualización de las organizaciones y directivas sindicales, depósito y registro de los CCT y publicitación de estos instrumentos, con el objeto de eliminar el contratismo de protección patronal. Sin embargo, la propuesta mantiene el falso tripartismo<sup>9</sup>, al prever un consejo controlado corporativamente que fije la política del órgano y la opacidad en la información, por la ambigüedad en los ordenamientos de transparencia que los rijan.

El ejercicio de la libertad sindical se restringe a niveles casi insuperables ante los requisitos que deberán cumplir las organizaciones sindicales, cuando pretendan ejercer estos derechos; los trabajadores no podrán elegir al sindicato de su elección, ya que cuando un patrón y sindicato a modo estén de acuerdo con la firma y depósito de un CCT,

---

<sup>9</sup> Actualmente las instituciones de registro y actualización sindical, así como de registro y depósito de contratos colectivos de trabajo a nivel local están a cargo de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, integradas por representantes del Gobierno, patrones (con grupos cerrados de abogados) y trabajadores (la CTM y CROC mayoritariamente y demás organizaciones sindicales parte del CCPP); estos actores serían los mismos integrantes del órgano de gobierno.

simplemente demostrando su representación podrán registrar y depositarlo al margen de ellos. Pero cuando pretendan la firma de un CCT o la titularidad del mismo con el sindicato de su preferencia, primero deberán acreditar su representación y mayoría, delatando así a sus compañeros en la solicitud para ejercer el derecho ante el “organismo autónomo” -el cual determinará en qué momento les autoriza para acudir al tribunal cuando lleguen a la etapa procesal del recuento con voto libre y secreto-, lo que seguramente provocará el despido de los solicitantes al ser mencionados en dicha solicitud.

Además, la titularidad se nulifica para sindicatos gremiales, y los emplazamientos a huelga se sujetan a la discrecionalidad del referido organismo; respecto al registro y actualización sindical, las organizaciones independientes estarán sujetas a la discrecionalidad e intereses del consejo tripartito, toda vez que la iniciativa reproduce el modelo de los CCPP contrariando el objetivo de la reforma constitucional. Por ende, se pone en riesgo a los sindicatos y trabajadores en general, pues se prevé el cierre de centros de trabajo sin previo proceso legal ni justificación alguna; basta con la decisión patronal en la nueva versión de los actuales conflictos colectivos de naturaleza económica. Este actuar unilateral y sin el debido proceso está siendo usado por empresas para eliminar sindicatos independientes y para reabrir sus centros de trabajo con contratos de protección patronal.

Respecto a la administración de justicia, ésta se trasladada al poder judicial con la intención de eliminar el control directo del poder ejecutivo sobre las mismas. De la iniciativa priista, se desprende que el acceso a la justicia se convierte en ilusorio, mientras que el debido proceso pierde su carácter esencial que debe prevalecer en un Estado de Derecho; los recursos judiciales son inefectivos por estar condicionados a la discrecionalidad del órgano administrativo, tornándolos tortuosos por la obligatoriedad de la conciliación y por desconocimiento del ámbito de los derechos humanos laborales.

Las cargas procesales desconocen el desequilibrio entre las partes y eliminan obligaciones -en dicho sentido a la parte patronal-, así como garantías para ejercer la debida defensa<sup>10</sup>; la tutela judicial es nula al obligar a los trabajadores a ejercer acciones adicionales para el cumplimiento de los DHL inherentes a la relación laboral, con la dilación y costos adicionales que ello implica, imponiendo ilegalmente como indicador para reclamo de derechos a la Unidad de Medida y Actualización (UMA)<sup>11</sup> y olvidando los

---

<sup>10</sup> Indebidamente se pone en el mismo nivel a trabajadores y patrones, nulificando el carácter social y protector; con ello se nulifican los mecanismos de defensa. Un ejemplo es la eliminación del aviso de terminación de la relación laboral con lo que se deja en total indefensión a los trabajadores.

<sup>11</sup> La exposición de motivos del decreto de reforma adiciona diversas disposiciones de nuestra constitución en materia de desindexación del salario mínimo, y sus reglamentos posteriores expresamente prevén que la Unidad de Medida y Actualización sea exclusivamente el indicador para fijar el pago de obligaciones, no de derechos.

principios de universalidad, interdependencia e indivisibilidad de los DHL, apartándose de los estándares internacionales en la materia.

Frente a la regresividad de la iniciativa, las organizaciones sindicales tienen el importante reto de actuar en unidad estratégica por la defensa de los DHL y exigir al poder legislativo federal que cumpla los compromisos que el Estado mexicano ha asumido de respetar la libertad sindical en negociaciones comerciales y recomendaciones de la OIT.