

Antecedentes, perspectiva y desafíos del derecho laboral en México.

Para efecto de enmarcar el objetivo del presente trabajo me permitiré hacer una breve sinopsis de las normas que reglamentan el mundo del trabajo en nuestro país, comenzando por la Constitución de 1917.

Nuestra Carta Magna sienta las bases del México moderno, en su artículo 123 se reconocen los derechos de los trabajadores. Tutela entre otros preceptos; que la jornada máxima de trabajo sea de ocho horas, el pago semanal en dinero, el descanso dominical obligatorio y el **derecho a la huelga**.

En 1931 se promulga su norma reglamentaria, la ley Federal del Trabajo garantizando la **estabilidad laboral** y sentando las bases para el reconocimiento formal de los derechos laborales. Las reformas efectuadas en 1936 fortalecen los derechos sindicales, la **organización** de los trabajadores y la negociación colectiva.

En 1942 se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para resolver los conflictos laborales, ordenando la conciliación previa. En 1970 se amplían los derechos de los trabajadores introduciendo medidas para la **protección del empleo** y la regulación del salario mínimo.

En 2012 se reglamenta la subcontratación y el tiempo de trabajo, asegurando que estos trabajadores tengan los mismos **derechos** que los empleados directos de la empresa, garantizando su derecho a organizarse.

La reforma constitucional de 2018 tuvo como objetivo fortalecer los **derechos** de los trabajadores y modernizar el marco jurídico laboral, sus principales características son:

1. Libre sindicalización, garantizando la formación de sindicatos y la negociación colectiva;
2. Creación de los tribunales laborales, obligatoriedad de la conciliación previa;
3. Se ordena la transparencia de los CCT, su registro ante el CFCRL, su legitimación y la libre consulta de los trabajadores en su modificación y cambio de directivas, finalmente; y
4. Se establecen mecanismos para garantizar los derechos y la estabilidad laboral.

La reforma operada a la LFT de 2019 implementa las modificaciones ordenadas en la Constitución, fortalece los derechos laborales e implementa la obligatoriedad de la conciliación prejudicial ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral quien también se encarga de la regulación de los contratos colectivos y da fe de la legitimidad en el proceso de negociación, garantizando una mayor transparencia. Adicionalmente se crean los tribunales laborales y se adopta el sistema oral.

En este punto resulta claro que el legislador ha integrado en el derecho laboral una serie de catálogos, es decir los conflictos pueden ser de índole individual o colectiva; la competencia en la atención de conflictos bien sea federales o locales dependiendo de la industria, si están son administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno o si tienen concesión o permiso federal, entonces serán atendidas por autoridades federales, en caso contrario lo harán las de orden local.

A lo largo del tiempo se generaron desviaciones que permitieron afectación a las empresas por sindicatos venales, los que crearon esquemas de extorsión, siendo, sin embargo, los trabajadores los más afectados, considerando el legislador que estos aspectos requerían particular atención para que los patrones tengan certeza de sus actividades y señaladamente para que las condiciones de los trabajadores, efectivamente mejoren por lo que se dio paso a la creación de un nuevo sistema de justicia laboral.

Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se le asignó el registro de nuevos contratos colectivos de trabajo, así como, verificar, en su ámbito las revisiones que se den. Otra actividad de igual relevancia es verificar que la constitución de sindicatos y los cambios de directivas, estén en estricto apego a la normatividad, por tanto, verificará que los trabajadores hayan sido informados y que expresen su voluntad mediante voto libre, directo y secreto, cubriendose lo expresado, les otorgará la constancia respectiva, mejor conocida como toma de nota.

El legislador consideró que la contratación colectiva auténtica es tanto la expresión de la libertad sindical como el medio que tienen los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida, por ello, dio a esta una doble garantía, que el CFCRL, coadyuve en el ámbito de su competencia, con el juzgador para posibilitar un acuerdo y que conviniendo las partes, expida la constancia que finalice el emplazamiento, previa verificación de que estos conocen y están de acuerdo con el convenio que pone fin a la revisión de un contrato colectivo de trabajo.

Considero, que el legislador en diversos momentos ha garantizado la tutela de los derechos de los trabajadores, tanto individuales como colectivos, en diversas reformas estos han sido fortalecidos, sin embargo, tanto sindicatos como empresas han desarrollado mecanismos que los han nulificado, como estricto ejemplo puedo mencionar la subcontratación, que permitió que, a los trabajadores contratados al amparo de esta figura, se les menoscabaran sus salarios, prestaciones y condiciones laborales.

Es por lo anterior que es un acierto que las revisiones contractuales, tengan la participación, en el ámbito y momento que les corresponde, tanto del CFCRL como del Tribunal Laboral, garantizando que el emplazamiento lo realice el sindicato o sindicatos, de ser el caso, que tienen la administración del Contrato Colectivo de Trabajo.

Como propuestas para continuar con la construcción de los procedimientos colectivos, respetuosamente pongo a su consideración la homologación de criterios en los siguientes ámbitos:

La conciliación, considerando tanto las realizadas en el ámbito federal como en el local, toda vez que existen diferencias de criterios en aspectos tales como cuando la demandada es una marca, no la razón social.

En el caso que nos ocupa, los tribunales laborales, dada la complejidad que reviste una revisión contractual, considerando los tiempos en que se ingresa la demanda, los propios de las negociaciones, el requerido para dar a conocer la última propuesta los trabajadores, el que se utiliza para su ratificación o rechazo en las urnas y de ser este último escenario, el necesario para negociar nuevamente. Considero conveniente establecer criterios que prevean estas circunstancias, facilitando su trámite, abonando claridad y con ello certeza a las partes.

Sumado a lo anterior, la existencia sindicatos adicionales al titular, minoritarios, abona un aspecto que puede ser complicado, esta circunstancia merece ser valorada, para permitir la justa representación que tienen de los trabajadores sin que ello deba complicar aún más el proceso de negociación y su desahogo ante las vías jurisdiccionales.

ATENTAMENTE

C. José Luis Téllez Ortega