

CONSECUENCIAS LABORALES DEL TLC Y OTROS TRATADOS

JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ*

EL ESCENARIO ES GLOBAL

Las razones por las cuales se firmó el Tratado de Libre Comercio de América del Norte siguen siendo vigentes: la necesidad de integrar un bloque económico como forma de enfrentar a sus competidores, garantizar mercados, monopolizar productos básicos y, en general, blindar a los monopolios que imponen sus intereses sobre las poblaciones y las naciones. Los años de la globalización han sido suficientes para demostrar que la concentración del capital en cada vez menos manos y la integración de los corporativos, son la fase que el capitalismo tiene que experimentar para intentar mantenerse.

Otra evidente necesidad del sistema es fraccionar el proceso productivo cuanto sea necesario, llevando las etapas a los lugares donde se encuentran las materias primas y/o por razones de menor costo de producción, lo que refleja mercados de trabajo precarios e incluso la existencia de “empresas” periféricas clandestinas en las que en peores condiciones se labora, violando estándares mínimos de trabajo e incluso evadiendo impuestos para el país en donde se opera.

Las dos acciones referidas no son factibles con fronteras y economías que se ostentan de autosuficiencia, incluyendo las de los países más fuertes del planeta.

Las burguesías locales comparten las ganancias con los monopolios y ello las ha colocado en condiciones abyectas a sus voluntades, dispuestos a lograr que las poblaciones de sus países alcancen la formación, la educación y la cultura estrictamente técnica y con límites determinados, garan-

* Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM y profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

tizar que los salarios en adelante deben ser controlados para lograr las inversiones, que los costos sociales deben ser reducidos y los derechos sociales y humanos desmantelados.

El empleo que se oferta es cada vez más precario: salarios bajos, prestaciones inexistentes y, en general, condiciones de vida y trabajo limitadas. Los paradigmas de las relaciones laborales clásicos con los que nació el sistema: salario mínimo, jornada limitada y estabilidad en el empleo, son olvidados ante una realidad que obliga a ignorarlos. Como contraparte necesaria: índices de desempleo, saldo de la concentración de capitales y nula redistribución de las ganancias y un enorme ejército de reserva en el mundo.

Estas son las condiciones que demanda el monopolio que pareciera haber llegado a la conclusión de que la única forma de crecer es la mayor explotación.

Pero por otro lado, los trabajadores que laboran en los países altamente desarrollados, con buenos salarios y por lo general en las fases finales del proceso productivo, tampoco están contentos porque el desempleo es una realidad en el mundo y aprecian una competencia desleal de aquellos que por bajos salarios realizan lo que ellos cobrarían mejor, y finalmente pierden fuentes de empleo y sus empleadores los tienen amenazados de que siempre existirá un lugar a donde realizar las actividades a un más bajo costo. Esta es la razón por la que expresan su descontento y demandan salarios competitivos en los países tercermundistas. En la realidad presente vemos de todo menos filantropía.

Los gobernantes de países como el nuestro salen a ofrecer: paraísos laborales, exención de impuestos, terrenos en los que se instalen los monopolios, terminar con todo tipo de trabas administrativas, cuidado de recursos naturales y sólo esperan ser los necesarios socios locales, porque en los seis sexenios últimos han logrado importantes capitales, nuevos ricos, mas depredadores que los clásicos por el temor de que la oportunidad se les termine.

El gobierno cumple con su obligación de controlar tanto el salario como a los trabajadores con sindicatos que impiden las verdaderas acciones de los trabajadores y posibilitan la contratación inestable. Esquemas corporativos como el mexicano, de sindicatos y contratos colectivos firmados al margen de los trabajadores, son ideales en tanto que cada vez más permiten las políticas verticales y que en el futuro los propios sindicatos que les han sido fieles reduzcan su presencia y participación, dando paso a una administración de recursos humanos no negociada, y por la existencia de una mano de obra abundante desplazar al trabajador crítico de esta realidad y suplirlo con uno de los muchos que pretenden trabajo con conocimiento de que las prestaciones complementarias al trabajo —incluso el derecho a

la jubilación— desaparecen, a ellos no les tocan. Un saldo generalizado a los trabajadores es que sus condiciones de vida y trabajo en el escenario global han tendido a la baja.

Esta burguesía, tanto la clásica como la moderna, no aprecia los costos ambientales y los de capital humano. Esta burguesía tampoco aprecia que las empresas en las que los trabajadores no se involucran son poco sólidas, débiles en esencia, y nos permitimos apreciar que las nuevas formas de organizar el trabajo: *call centers*, teletrabajo, permanente demanda de incremento de la productividad y baja de los costos, sobre todo en mano de obra, adelgazamiento de la planta de trabajadores, la total flexibilidad laboral en el comercio y los servicios, tendrán que tocar fin. La significativa erosión de la capacidad de gobernar que se vive prácticamente en la mayoría de los países occidentales nos habla de la realidad social, concentración de capitales en pocas manos que no da oportunidad a los aparatos de gobierno de garantizar estabilidad social.

No negamos que en la última década se ha invertido en grandes obras de infraestructura pero que han sido privatizadas, que ha crecido el sector industrial, fundamentalmente energéticos e industria automotriz, en el primer caso para llevarse los recursos que la naturaleza nos dio y, en el segundo, motivados por los atractivos costos de la mano de obra. No desconocemos también que la inversión se da igualmente en el comercio y en el sector turístico, apropiándose también de la riqueza que en la materia tiene nuestro país, estableciendo grandes almacenes comerciales y franquicias que liquidaron la pequeña y mediana empresa, arrojándola a la informalidad y haciéndose dueños de los centros turísticos de primera calidad que el país tiene y que en su mayoría operan para poblaciones extranjeras con monedas más fuertes que les permiten gozarlos.

INVERSIÓN EXTRANJERA Y CRECIMIENTO

Son nueve países los principales inversores de capital que han llegado a México, destacando Estados Unidos, quien para mediados de 2017, pese a las amenazas de Trump, evidencia una significativa tendencia a incrementar lo que fueran sus inversiones de 2016. Los capitalistas estadounidenses dejan que su presidente amenace, pero ellos continúan operando de manera directa con sus socios mexicanos.

Resalta también que para 2017 Israel retira de nuestro país su inversión, pensamos que se pudo tratar del efecto *Trump*, que no modificó la conducta de los inversores estadounidenses por la importancia que para ellos tiene el contar con México, por la cercanía y los bajos salarios que aquí

pagan, pero sí la de un socio comercial importante para Estados Unidos como lo es Israel.

Sin lugar a dudas, los números de la inversión estadounidense en nuestro país superan con mucho los de los otros inversores, pero no es de desestimar la presencia de Alemania, Canadá y España principalmente. La inversión estadounidense se sitúa especialmente en el norte y en la capital, y estimamos que es sobre todo en maquiladoras instaladas para abaratar los costos de producción.

La inversión alemana es principalmente en los estados en los que se ha desarrollado la industria automotriz (Aguascalientes, San Luis Potosí, Querétaro y Guanajuato), siendo no necesariamente en empresas de producción final, sino prioritariamente en empresas que fabrican autopartes.

La inversión de España en los últimos tiempos se ubica en el norte y centro del país, lo que no nos debe llevar a olvidar que años atrás fue significativa en el sureste, principalmente en el sector turístico, concluyendo que de manera directa o indirecta apuesta su rentabilidad a este sector.

En resumen, pensamos que estos importantes inversores que dinamizan la economía de nuestro país, lo hacen instalando tiendas comerciales que liquidan el comercio local; en los servicios, principalmente el turismo; y en el sector industrial automotriz fragmentado, lo que no da garantías de permanencia y nos habla de la búsqueda de mano de obra barata.

EMPLEO. SECTOR INFORMAL VS. SECTOR FORMAL

De acuerdo con la información que aporta la OCDE,¹ México alcanzó una tasa de empleo al inicio de 2017 del 60.6% y una tasa de desempleo del 4.3%. Tasa de desempleo que sólo se reporta con mejores resultados en países como Inglaterra, mientras que España reporta una tasa de desempleo del 24.3%, reporte que nos podría llevar a concluir que los que viven de trabajar en nuestro país están en mejores condiciones que otros como Turquía, con una tasa de empleo del 51%, e incluso España, que tiene una tasa de empleo del 58%. Sin embargo, en los hechos, el sector informal es el que disfraza la realidad de nuestro país.

Al respecto, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo nos permite apreciar un tanto más la realidad del empleo en México.

En realidad, la Población No Económicamente Activa (PNEA) —integrada por menores de edad y personas que por razón de mayoría de edad no trabajan— es baja, lo que nos permitiría pensar que México es un país

¹ <<http://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/>>.

CUADRO I
TASAS DE DESOCUPACIÓN Y PRECARIEDAD LABORAL

Enero de cada año	Tasa de desocupación ^{a/}	Tasa de ocupación parcial y desocupación ^{b/}	Tasa de condiciones críticas de ocupación ^{c/}	Tasa de informalidad laboral ^{d/}
<i>Porcentaje</i>				
2010/01	5.76	12.27	13.09	60.43
2011/01	5.34	11.02	12.15	60.16
2012/01	4.88	11.12	12.95	60.28
2013/01	5.41	11.37	11.40	60.28
2014/01	5.07	11.21	11.61	58.58
2015/01	4.51	10.40	12.16	57.46
2016/01	4.24	10.68	14.62	57.96
2017/01	3.59	8.95	14.72	57.48
2018/01	3.39	9.09	15.11	57.11

a/ “Porcentaje de personas económicamente activas que se encuentran sin trabajar, pero que están buscando trabajo”.

b/ “Considera a la población desocupada y la ocupada que trabajó menos de 15 horas a la semana”.

c/ “Éste es un indicador de condiciones inadecuadas de empleo desde el punto de vista del tiempo de trabajo, los ingresos o una combinación insatisfactoria de ambos y resulta particularmente sensible en las áreas rurales del país. Incluye a las personas que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, más las que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y las que laboran más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos. El indicador se calcula como porcentaje de la población ocupada”.

d/ “Proporción de la población ocupada que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabaja”, más “aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido [contractualmente] por su fuente de trabajo”.

FUENTE: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo; Encuesta Nacional de Empleo Urbano.

con una fuerza de trabajo importante y que esta situación permitiría que la misma contara con condiciones de vida satisfactorias. Sin embargo, apreciamos que el grueso de la población económicamente activa (PEA) ocupada percibe entre dos y tres salarios mínimos, redondeado entre cuatro y seis mil pesos al mes, resulta evidente que con esos ingresos no se puede mantener una familia, que las dobles jornadas y la presencia de dos y hasta tres miembros de la familia, tienen que buscar ingresos para vivir sumando ingresos.

Si consideramos que el mayor número de la PEA se encuentra en el sector terciario, comercio y servicios, de condiciones laborales más precarias, en donde la inestabilidad y rotación de trabajadores está presente y la calificación del trabajo es baja, apreciaremos también que no son las mejores condiciones de trabajo las que tenemos, a la vez que la industria ha crecido de manera lenta y el campo se encuentra en total abandono.

CUADRO 2
OCUPACIÓN Y EMPLEO POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
NÚMERO DE PERSONAS

<i>Anual</i>	<i>Actividad económica total</i>	<i>Sector primario</i>	<i>Sector secundario</i>	<i>Sector terciario</i>	<i>No especificado</i>
2010	46 121 621	6 365 815	11 054 569	28 405 451	295 787
2011	47 138 887	3 694 483	11 236 999	29 195 979	311 426
2012	48 706 734	6 622 947	11 489 002	30 260 910	333 876
2013	49 227 313	6 665 526	11 743 497	30 533 001	285 589
2014	49 415 412	6 750 548	12 026 365	30 357 157	281 342
2015	50 611 332	6 743 945	12 503 694	31 075 609	288 084
2016	51 594 748	6 710 257	13 056 795	31 552 075	275 622
2017	52 340 749	6 811 269	13 377 073	32 147 407	305 435
2018	52 876 916	6 720 104	13 643 766	32 319 301	293 745

FUENTE: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, disponible en <<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>>, consultado el 2 de julio de 2018.

Por último, que dentro de la PEA se cuenta a buena parte del sector informal, con expresiones de informalidad que tienen que ver con desconocimiento de la relación laboral, con evasión de la seguridad social, con jornadas mayores a los límites legales y condiciones de trabajo cuestionable por cuanto hace a higiene y seguridad en el trabajo.

Refuerza las conclusiones que anotamos, la información que nos aporta el Instituto Mexicano del Seguro Social quien, en términos de los datos que nos reporta, nos señala que para 2016 sólo cerca de 26 millones de trabajadores se encontraban asegurados; mientras que la PEA ocupada —según los cuadros anteriores— era de más de 52 millones, es decir, conforme a los datos oficiales, 50% de la PEA reportada como ocupada se encuentra en la informalidad.

SITUACIÓN POLÍTICA LABORAL ACTUAL

El país vive una ingobernabilidad: las instituciones, los gobernantes e incluso los partidos han perdido legitimidad. Esta pérdida de legitimidad tiene su expresión en el escenario laboral y a ello nos vamos a referir.

Ante una realidad denunciada y combatida en el país desde hace más de 30 años, se sostiene que en México no existe verdadera contratación colectiva, que a la firma de la mayoría de los contratos colectivos no participan los trabajadores al servicio de la empresa, incluso, no son consultados, y que en muchos casos ni siquiera tienen conocimiento de quién es el sindicato que los representa, y los trabajadores desconocen también el contrato colectivo que regula sus derechos y obligaciones. Se denuncia también que los contratos colectivos se firman a petición del empleador y con una organización sindical que incluso —a propuesta del gobierno— otorga la firma en los términos que la empresa lo pretende y que, en consecuencia, tampoco existen verdaderos sindicatos. Que los sindicatos existentes, en su mayoría, se encuentran a distancia de los trabajadores y obviamente no representan sus intereses.

Esta denuncia y reclamo levantada por sindicatos auténticos imposibilitados para ejercer los derechos de sus representados, por organizaciones sociales y por analistas del trabajo, no fue escuchada por las autoridades mexicanas, no obstante que se documentó de múltiples formas,² fue necesario que el tema se retomara a nivel internacional para alcanzar resultados.

En los años de la reconversión y como parte de la misma, las autoridades gobernantes apreciaron que en el país existían —prácticamente en todas las ramas o sectores económicos— sindicatos del perfil descrito y que el aparato de gobierno (particularmente la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje) era quien otorgaba el registro a las organizaciones sindicales y quienes intervenían en la firma del contrato colectivo, razón por la que prácticamente desde la década de los ochenta se dieron a la tarea de controlar, incluso por encima del sector empresarial, la dinámica de los CCPP, y ya en plena apertura económica del país (Tratado de Libre Comercio de América del Norte) salieron al exterior a ofrecer —con base en el indicado control— paraísos laborales a los inversionistas extranjeros,

² Al respecto, consúltese Alfonso Bouzas Ortiz, Luis Oliver Reyes Ramos y Mario Vega Huerta (2009), *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, Fundación Friedrich Ebert, ISBN 978-607-7833-01-7. Graciela Bensusán Areous, Alfonso Bouzas Ortiz, Aleida Hernández Cervantes, Claudia Patricia Juan Pineda, María Xelhuantzi López, Mara Muñoz, Jorge Robles y Luis Oliver Reyes Ramos (2007), *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas.

llegando el fenómeno a un nivel de expresión que las empresas que a partir de entonces se establecen en México lo hacen firmando contrato colectivo, incluso antes de instalarse.

DESREGULACIÓN DEL TRABAJO

Durante el mismo periodo y como una constante de las relaciones laborales, vivimos un proceso en el que la realidad laboral transita cada vez más a distancia de lo que la Ley establece.

En materia de estabilidad en el empleo, si con anterioridad los patrones despedían a los trabajadores confiando en que, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, estando el trabajador sin ingresos y la perspectiva de un largo juicio, aceptaría negociar su retiro de la empresa mediante un pago; la práctica se oficializó, los empleadores avanzaron en despedir sobre todo a sus trabajadores con mas antigüedad y derechos generados, y las autoridades impusieron la costumbre de “conciliar” el despido olvidando el tema de la estabilidad.

Los contratos colectivos, en vez de ser pactos en términos de los cuales se mejoraran los derechos que la Ley otorga, se convirtieron en documentos en los que se “acordaban” condiciones de trabajo por debajo de la Ley, violando incluso la Constitución. De instrumentos para mejorar las condiciones de trabajo, se convirtieron en espacios en los que los empleadores acordaron con las representaciones sindicales inauditas particularidades en materia de estabilidad, jornada, salario y en general derechos laborales establecidos en la reglamentación vigente.

Las jornadas y el salario se manejaron con absoluta libertad al igual que las prestaciones complementarias y los derechos de los trabajadores, quienes en un escenario en el que cada vez sentían más la presión que sobre ellos ejercía el creciente desempleo, optaban por aceptar para mantener su empleo.

Los conflictos colectivos y sobre todo la huelga se convirtieron en un riesgo de cierre de empresas, ante el cual los sindicatos, por más auténticos y representativos que fueran, preferían asumir violaciones al contrato colectivo y renunciar a mejoras laborales, llegando al punto de que dejó de ejercerse el derecho de huelga para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Trabajadores, asesores de trabajadores y estudiosos del trabajo comprendimos el importante papel que en esta carencia de regulación del trabajo jugaban los sindicatos corporativos, los CCPP y los “dirigentes” de este tipo de organizaciones, estableciendo un pacto tácito en la mayoría de las veces

con el gobierno, sediento ante esta realidad y otorgando las flexibilizaciones que se les pedían, a cambio de que se les respetaran sus cotos de poder. Este perfil fue adoptado por la mayoría de las organizaciones sindicales y sus dirigentes.

DEFINICIÓN A NIVEL INTERNACIONAL

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, el 5 de febrero de 2009, tomó el caso de México (número 2694) como consecuencia de una queja que presentara la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI).³ Recibe el informe del gobierno mexicano el 1 de marzo de 2010 y realiza sus primeras recomendaciones en marzo de 2011 en los siguientes términos:

En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

a) el Comité invita al Gobierno a que tome medidas para iniciar un diálogo constructivo con las organizaciones de trabajadores (incluidas las cinco querellantes) y las organizaciones de empleadores, sobre la aplicación de la legislación laboral y sindical, a fin de examinar las cuestiones planteadas en la queja. Este proceso de diálogo debería incluir: 1) las cuestiones relativas a las cláusulas de seguridad sindical “de exclusión” declaradas inconstitucionales por la Corte Suprema que pueden conducir a ciertas situaciones contempladas en la queja, 2) las cuestiones relativas a la representatividad mínima de las organizaciones sindicales para negociar colectivamente y 3) la alegada falta de imparcialidad de las juntas de conciliación y arbitraje y la alegada excesiva duración de sus procedimientos. El Comité pide al Gobierno que le informe de las reuniones mantenidas y de los resultados de este diálogo.

b) el Comité pide además al Gobierno que responda específicamente a los alegatos y ejemplos de las organizaciones querellantes relativos: 1) a las alegaciones públicas incluidas autoridades públicas, que se han pronunciado sobre la realidad de los contratos colectivos de protección laboral y al alto número de estos contratos colectivos y 2) a los casos específicos de empresas mencionadas en los párrafos 796 a 799, incluidos los casos de funcionamiento deficiente o parcial de las juntas de conciliación y arbitraje en relación con el ejercicio de los distintos derechos sindicales del sindicato STRACC.

³ Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, 310ª reunión, Ginebra, Suiza, marzo, 2011.

El 4 de octubre de 2016,⁴ nuevamente hace valer su reclamo la representación sindical internacional mediante una solicitud de audiencia temática sobre violaciones del derecho a la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva en México, presentada ahora ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de los Estados Americanos por la Confederación Sindical Internacional, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas y la Unión Nacional de Trabajadores, teniendo como particularidad del momento que el Poder Ejecutivo del gobierno mexicano había presentado al Senado de la República una iniciativa de reforma constitucional, y a la LFT que atendía el tema de la libertad y democracia sindical en México y daba pasos para terminar con los CCPP.

La inquietud se centraba en que, no obstante había pasado ya la reforma constitucional, existían evidencias de que la reforma a la LFT vendría a dar marcha atrás con este sentido problema.

Concluyendo y solicitando el 5 de diciembre del mismo año,⁵ la indicada Comisión Interamericana de Derechos Humanos las siguientes recomendaciones:

Estas violaciones de la libertad sindical requieren la intervención de la Comisión Interamericana. Pese a que la OIT ha informado reiteradamente sobre la situación de la libertad sindical en México, el Estado nunca ha aplicado sus recomendaciones. Por otro lado, ninguna de las numerosas quejas relativas a los contratos de protección, presentadas en el marco del Acuerdo de Cooperación Laboral norteamericano, acuerdo paralelo al TLCAN, ha tenido resultados duraderos. México ha mostrado una fuerte resistencia a las presiones para que se vinculen las reformas de la ley del trabajo con su posible participación en el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica. Los informes y recomendaciones de la CIDH podrían contribuir a ejercer una presión suplementaria, que vendría a sumarse a las de la OIT y las medidas relacionadas con el comercio, para fomentar la reforma del sistema de relaciones laborales en México, muy necesarias desde hace tiempo. Una visita *in loco*, conjuntamente con la OIT, serviría también para complementar el trabajo ya desarrollado por la OIT.

Para concluir con esta marcada censura al gobierno mexicano por su reprobable política laboral, en la 107 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra, en mayo/junio del 2018, ante personas del gobierno, un sector empresarial y sindicatos corporativos que no ven

⁴ Comunicación de la fecha signada por Sharan Burrow, Secretaria General, CSI y Víctor Báez Secretario General, CSA.

⁵ Informe de la fecha en papel membretado sin firmas.

la realidad del trabajo en nuestro país, nuevamente las resoluciones son invitando a que se cumpla con los compromisos que en materia laboral se tienen establecidos, y señalando el mes de noviembre de 2018 para que acredite haberlo hecho.

REPERCUSIONES

Las anteriores acciones del sindicalismo a nivel internacional trajeron sus consecuencias. En el contexto de las discusiones para la firma del Tratado Transpacífico, a México se le condicionó a que saneara su política laboral, la reforma constitucional, incluyendo su aprobación por las legislaturas locales, se publica el 24 de febrero de 2017 en el *Diario Oficial de la Federación*.

No siendo el caso realizar un análisis exhaustivo de ésta, que es la reforma más importante que se ha realizado al texto del artículo 123 constitucional, nos concretamos a referir únicamente los importantes temas que aborda para bien de la libertad y democracia sindical.

TEMA Y FRACCIÓN DEL ARTÍCULO 123 QUE LO PREVÉ

Garantía de representación f. XVIII segundo párrafo y XII Bis
Libertad sindical y de contratación colectiva XXII Bis
Contratación colectiva a nivel constitucional f. XVIII
Transito al poder judicial de la justicia laboral. F XX
Centros de conciliación locales. Frac. XX segundo párrafo
Centro de conciliación y registro laboral. Fracc. XX. Párrafos cuarto y quinto y XXXI-1
Principios procesales. Frac. XX
Conciliación. Frac. XX párrafo tercero
Titular del CCYRL. Fracc. XX párr. G-8
Facultades reglamentaria. Segundo transitorio
Prorroga de las funciones de las JCyA, ST y Trib Col... Tercero transitorio
No retroactividad. Tercero Transitorio
Transparencia del procedimiento conciliatorio y del judicial. Fracción XX

Estos son los temas sobre los que versa la reforma constitucional y a ellos se debe limitar la reforma reglamentaria.

- Para la firma del contrato colectivo deberá acreditarse la representación de trabajadores, esto porque resulta usual que los líderes sindicales suscriban contratos a espaldas de los trabajadores que dicen representar.
- Desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en su lugar que sean tribunales del trabajo los que resuelvan los conflictos laborales.
- Creación en las entidades federativas de centros de conciliación, única audiencia.
- Creación de un centro de conciliación federal y registros laborales.
- Principio de representatividad de las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de CCT.
- Establecimiento del criterio de voto personal, libre y secreto en la celebración de CCT y elección de dirigentes sindicales.

PERSPECTIVAS

Del momento en que se publicó la reforma constitucional a la fecha en que escribimos estas notas, han sucedido hechos importantes que definirán el futuro de las relaciones laborales:

- a) Ha transcurrido el año en que se debió instrumentar la mencionada reforma constitucional a una lentitud preocupante. Se integró en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social una instancia encomendada a materializarla, denominada como “comisión de enlace”, son pocos los gobiernos locales que han iniciado los trabajos necesarios para la materialización de la reforma en el ámbito local y existe poca claridad respecto del financiamiento necesario para materializarlos.
- b) El escenario internacional ha cambiado significativamente con la elección del presidente Trump en Estados Unidos, entre otras razones porque el indicado presidente menosprecia la importancia de los acuerdos económicos y sostiene que a su país le perjudican.
- c) El sector empresarial, descontento con que la tercerización tenga límites, realiza un importante cabildeo para que las reformas a la LFT contemplen la flexibilización absoluta, tema que por supuesto no responde a la reglamentación del texto constitucional, pero que se encuentra en el escenario de la discusión.

- d) Es necesario reformar, para hacerlas coincidir con la reforma constitucional, 38 leyes y expedir 33 nuevas leyes, y terminó el periodo de sesiones ordinario de 2018 sin que se marcara en la agenda, luego entonces nos encontramos en una *vacatio legis* de la reforma constitucional.

La moneda está en el aire y los trabajadores y sus auténticas representaciones tienen la palabra.

BIBLIOGRAFÍA

- Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.) (2007), *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso, Luis Oliver Reyes Ramos y Mario Vega Huerta (2009), *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, México, Fundación Friedrich Ebert.
- “Comunicación de la fecha signada por Sharan Burrow”, Secretaria General, CSI y Víctor Báez Secretario General, CSA.
- Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, 310ª reunión, Ginebra, Suiza, marzo, 2011.
- Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación 1948 (ratificación 1950).
- Instituto Mexicano del Seguro Social, “Población derechohabiente”, disponible en <<http://datos.imss.gob.mx/>>.
- Secretaría de Economía, “Flujos de inversión extranjera directa”, disponible en <<https://datos.gob.mx/busca/dataset/inversion-extranjera-directa>>.
- Tello, Carlos (2010), *Sobre la desigualdad en México*, México, Facultad de Economía, UNAM.

