

LIBERTAD DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EL COMPROMISO DE TAN GRANDE LIBERTAD.

Suena maravilloso, por fin en la reforma a la Ley Federal del Trabajo que se publicó en mayo de este año 2019, se materializó la obligación ineludible de hacer partícipes a los trabajadores en el establecimiento de las condiciones laborales bajo las cuales desempeñarán sus actividades, sí, ellos en lo individual y no sus representantes.

En la fracción XXII bis del apartado A del artículo 123 Constitucional que se adicionó allá en el mes de febrero del año 2017 ya se establecía que, en los procedimientos y requisitos que se establecieran en la Ley Federal del Trabajo para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, se deberían garantizar entre otros, los principios de representatividad de las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Dichas reformas no fueron decisiones fortuitas, aleatorias o caprichosas del legislador; obedecían a viejos reclamos consecuencia del abuso y abandono en que algunos pseudolíderes habían venido incurriendo.

Ahora, los principios en comento, se materializarán en tres vertientes:

La primera, mediante la constancia de representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, documento indispensable para exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo inicial, en cuyo procedimiento de obtención, el sindicato deberá demostrar documentalmente que cuenta con el respaldo mínimo del 30% de los trabajadores a quienes se aplicará el contrato colectivo, acorde a lo dispuesto en el artículo 390 bis de la Ley Federal del Trabajo.

La segunda vertiente, para depositar un contrato colectivo de trabajo inicial o su convenio de revisión, en la cual, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que el contenido del contrato a depositar, sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto en los términos de lo previsto en el artículo 390 ter de la Ley Federal del Trabajo.

Y la tercera vertiente, para obtener la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, en la cual, el Tribunal Laboral, conforme al nuevo procedimiento especial colectivo previsto en los artículos 897 al 897 -G de la Ley Federal del Trabajo en el desahogo de la prueba de recuento, verificará mediante voto personal, libre, directo y secreto, que la mayoría de los trabajadores deciden que sindicato administrará el contrato colectivo de trabajo existente.

Si, para exigir la firma de un contrato colectivo, depositar dicho contrato o su revisión o para demandar la titularidad de un contrato colectivo, se debe tener la voluntad de los trabajadores a quienes aplica dicho contrato.



Y ahora la pregunta es, ¿cómo va cada sindicato a ganar la voluntad de los trabajadores?

A la fecha, la mayoría de ellos ha pretendido ganar la voluntad de los trabajadores, mediante promesas de conseguir un mejor incremento salarial, un mejor aguinaldo, más días de vacaciones, mas de esto, mas de aquello, en fin, mas, mas, más.

Promesas que a la postre, no paga el sindicato con su patrimonio, promesas que terminará pagando la empresa.

Y aquí encontramos que en nuestra legislación no existe un límite a los montos de las promesas, un sindicato podrá ofrecer a los trabajadores, que, de votar por él, exigirá al patrón un incremento salarial del 20%, su oponente, podrá ofrecer un incremento del 30%, y así seguirán los sindicatos contendientes incrementado sus promesas hasta lo irracional, que, al fin, ellos no pagarán las mismas.

A la postre, al patrón le quedarán dos opciones, pagar las promesas del sindicato que hubiese obtenido la mayoría o enfrentar la huelga que este le promueva.

Si decide pagar los incrementos exigidos, terminará incrementado el costo de los productos o servicios que vende, y ello, generará una espiral inflacionaria en la que todos perdemos por igual.

Si decide enfrentar la huelga, y esta se extiende por más de 60 días, podrá entonces someter el conflicto motivo de la huelga a la decisión del Tribunal Laboral, el que deberá seguir el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, en el cual, a través de periciales en materia económica se dirimirá si la empresa puede otorgar los incrementos solicitados sin llegar a la quiebra, este procedimiento, mas los correspondientes amparos, implica tener a la empresa sin actividad, conservadoramente, un año.

Y todo ello, por promesas realizadas al calor de una contienda entre sindicatos obreros.

Independientemente de que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones registrales en mayo de 2021, acorde al último párrafo del artículo 11 transitorio de la Ley Federal del Trabajo vigente, la verificación de que el contenido del contrato a depositar, sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, se deberá efectuar desde la entrada en vigor del protocolo que para tal efecto debe emitir la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a más tardar el día 1º de agosto del presente año, con lo cual, comenzarán a surgir sindicatos llenos de promesas.

Lo anterior puede prevenirse adicionando un artículo transitorio a la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

*En tanto, los sindicatos obreros norman sus conductas para garantizar que la aplicación de los principios de representatividad de las organizaciones*

*sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, no impliquen peticiones irracionales que pongan en peligro la economía del país o la existencia de la empresa, en los diez años siguientes a la entrada en vigor del presente artículo, la suma total del incremento de los salarios y de las prestaciones exigidas en la firma de un contrato colectivo de trabajo inicial, de su convenio de revisión o realizadas en un conflicto de titularidad de contrato colectivo de trabajo, no podrán ser mayores al incremento porcentual que en el año inmediato anterior hubiese tenido el Índice Nacional de Precios al Consumidor.*

Con ello, se lograría que, la competencia entre sindicatos por obtener la voluntad de los trabajadores, se centrara más en la calidad de los servicios que ofrecen a sus miembros, la transparencia en la rendición de sus cuentas, la participación real que les permiten dentro de la organización, la calidad y calidez de su interactuar y no, en las irracionales promesas que realicen.

Al fin, quien no cede ante la promesa de ganar más, a quien le preguntamos ¿Quieres ganar más? Y nos dice que "no"; es momento de evitar un problema.

Es cuanto

Ciudad de México a los 24 días del mes de julio del año 2019.

Félix Octavio García Nambo

