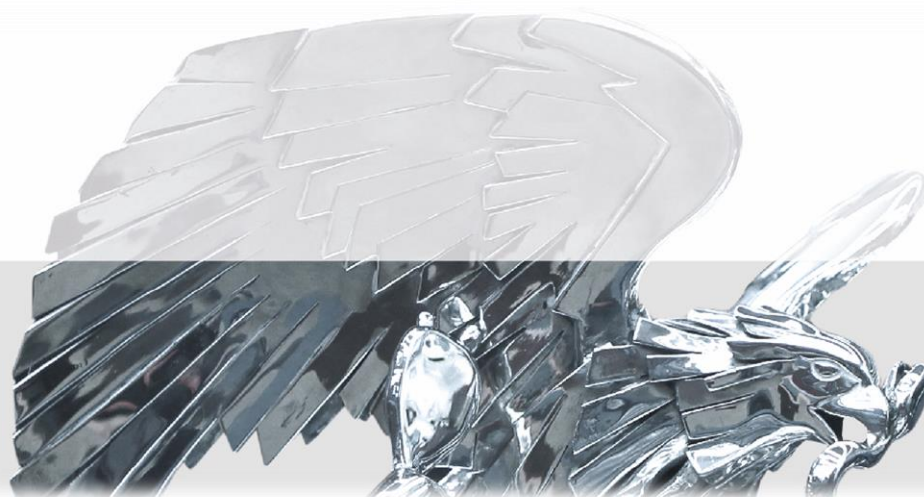



24 de julio de 2019

Versión Estenográfica

**Parlamento Abierto en materia de Justicia
Laboral**







Ciudad de México, 23 de julio de 2019.

Versión estenográfica del Parlamento Abierto en materia de justicia laboral, libertad sindical, negociación colectiva, subcontratación colectiva y personas trabajadoras del hogar, celebrada en el Salón de la Comisión Permanente del Senado de la República.

El Senador Clemente Castañeda Hoeflich: Muy buenos días tengan todas y todos ustedes.

Saludo con aprecio a quienes nos acompañan el día de hoy en este presidium. Por supuesto, al presidente de la Junta de Coordinación Política, al senador Ricardo Monreal.

Al presidente de la Comisión del Trabajo, Napoleón Gómez Urrutia.

A la senadora Patricia Mercado.

A las senadoras y senadores que nos acompañan el día de hoy. A nuestros invitados especiales. A nuestros ponentes.

Cuando hablamos generalmente de Parlamento Abierto, debemos hablar –diría yo– no sólo de transparencia, no sólo de participación ciudadana; sino también de capacidad de respuesta, de sensibilidad y de voluntad de corregir ciertas cosas.

Un Parlamento Abierto no es solamente aquel que realiza foros para incluir opiniones diversas, opiniones de ciudadanos, opiniones de especialistas; sino aquel que es capaz de escuchar en lugar de imponer; aquel que es capaz de dialogar en lugar de poner por encima la opinión de ciertos grupos mayoritarios.

Es aquel, incluso, que es capaz de rectificar cuando hay cosas que rectificar.

Y por eso, es que el ejercicio que estamos iniciando el día de hoy debe de celebrarse y de ponerse en su justa dimensión.

Déjenme decir lo siguiente:

La reforma laboral que se aprobó por el Congreso de la Unión y se promulgó el 1º de mayo, fue sin duda un importante avance legislativo que representa un paso crucial en la modernización de nuestro sistema de justicia laboral.

Como sabemos, se incluyeron aspectos fundamentales en materia de libertad sindical, de acceso a justicia laboral, de negociación colectiva, entre muchos otros temas que estaban en México pendientes y que debíamos legislar para adecuarlos a nuestro marco jurídico laboral. No solamente por una cuestión de pertinencia, sino además por los compromisos internacionales que México ha asumido.

Por eso, al tratar un tema tan complejo y que incide en tantas aristas de la vida pública y además en tan diversos sectores de la sociedad; muchos, muchos nos comprometimos a emprender un proceso amplio de Parlamento Abierto al interior de este Senado de la República.

Los tiempos y las dinámicas políticas no permitieron realizar este ejercicio antes de la discusión de la reforma. Sin embargo, el día de hoy arrancamos estas jornadas, estas audiencias públicas para escuchar justamente a especialistas, académicos, representantes del sector laboral y empresarial; así como a servidores públicos



que sin lugar a duda aportan ideas, conocimiento para en su caso, si así se decide, mejorar nuestro andamiaje institucional en la materia.

Por ello, yo celebro ampliamente la decisión de la Junta de Coordinación Política, la voluntad que ha tenido su presidente, el senador Ricardo Monreal, para generar todas las oportunidades para realizar este ejercicio de consulta, sobre una de las reformas más importantes que hemos aprobado o que se aprobaron durante el primer año de esta Legislatura y que implica, como todas y todos ustedes saben, un profundo cambio en el ámbito laboral.

Un Parlamento Abierto también debe ser espacio para el escrutinio y para la evaluación permanente de las decisiones públicas. Por definición, debe estar abierto a que los productos legislativos que se generen, sean revisados con amplitud, mejorarlos y enriquecerlos por la sociedad civil, los especialistas y todos los sectores involucrados.

A través de este ejercicio, es justamente que las Comisiones Unidas Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana; y la Comisión del Trabajo y Previsión Social, que preside el senador Napoleón Gómez Urrutia; iniciamos desde el mes de mayo la implementación de mecanismos de consulta para recibir comentarios y observaciones sobre esta reforma. Es decir, sobre la reforma aprobada.

En ese sentido, lanzamos una convocatoria para que las organizaciones sindicales, patronales, nuevos profesionales en el ámbito laboral y la ciudadanía en general, pudieran enviar a través de nuestro portal las observaciones sobre el decreto ya publicado.

Al día de hoy, hemos recibido cerca de 50 observaciones puntuales al decreto, las cuales por supuesto serán incorporadas a las memorias de este Parlamento Abierto y tomadas en cuenta por las comisiones dictaminadoras respectivas.

Igualmente, realizamos estos foros a los que hoy estamos asistiendo, que vamos justamente a inaugurar, en el que van a participar cerca de 70 expertos distribuidos en ocho mesas de trabajo, para conocer más a fondo las observaciones a la reforma laboral, con la convicción de que toda ley es perfectible y que sólo a través del diálogo y el análisis con quienes aplicarán estos ordenamientos podremos construir mejores andamiajes jurídicos.

De nuestra parte, existe también el compromiso para que las propuestas, observaciones e ideas que aquí se viertan, que sean escuchadas, recogidas y traducidas para diseñar una iniciativa que mejore completamente la reforma laboral aprobada.

Se dice coloquialmente, pero hoy hay que hacerlo valer: hay que legislar con evidencias. Y eso significa someter a discusión y remisión las leyes aprobadas, así como corregirlas y mejorarlas con base en los hechos, los conocimientos y las experiencias.

En otras palabras, realizar un Parlamento Abierto sobre cualquier asignatura de la vida pública no sirve para legitimar decisiones ya tomadas, sino precisamente para someterlas al escrutinio público porque las decisiones en una democracia por supuesto se discuten, se evalúan y se construyen en el espacio de lo público.

Antes de concluir, yo quisiera aprovechar esta oportunidad para recordarle a este Senado de la República la importancia que tienen este tipo de ejercicios y quizá también lo poco que hemos avanzado en incorporar formalmente los principios de Parlamento Abierto de manera permanente a nuestras tareas cotidianas.

Yo espero, no espero, estoy seguro de que este ejercicio servirá para que los trabajos de Parlamento Abierto adquieran un nivel de institucionalización cada vez más amplio en este parlamento.



Celebro, por supuesto, la voluntad política de todos los grupos parlamentarios para realizar ejercicios de esta naturaleza, la voluntad y firmeza con la que la Junta de Coordinación Política se ha involucrado en estas tareas y espero, de verdad, que estas jornadas de Parlamento Abierto sean muy provechosas para todas y todos ustedes.

Una vez más, bienvenidos al Senado de la República. Esperamos que sea muy útil para México y para todos ustedes.

Gracias.

La Moderadora: Agradecemos las palabras del presidente de la Comisión de Anticorrupción, Transparencia y participación ciudadana.

Tiene ahora el uso de la voz el senador Napoleón Gómez Urrutia.

El Senador Napoleón Gómez Urrutia: Voy a cambiar el ángulo ahora, desde este lado.

Muy bien, muy buenos días a todas y todos.

Quiero agradecer la presencia de nuestro coordinador de la Junta de Coordinación Política del Senado de la República, el senador Ricardo Monreal. Gracias por acompañarnos, Ricardo, muchas gracias.

Al senador Clemente, por supuesto, y a la senadora Patricia Mercado, secretaria de la Comisión de Trabajo también aquí presentes.

A nuestras compañeras y compañeros senadores de la República; a los dirigentes sindicales que también nos acompañan; a los señores empresarios y representantes de diferentes empresas y a todos ustedes, muchas gracias. Sean bienvenidos a la casa, al Senado de la República, que es la casa del pueblo de México.

Es un gusto para mí recibirlos, en el marco del ejercicio democrático de Parlamento Abierto, mismo que tiene como objetivo valorar opiniones del sector obrero y empresarial, así como de académicos y especialistas en materia laboral.

De igual forma, damos la más cordial bienvenida también a quienes nos sintonizan a través de la señal del Canal del Congreso, a los medios de comunicación aquí presentes, a los senadores que ya mencionaba y senadoras, y a todas aquellas personas, invitados especiales que también están y estarán presentes seguramente en las próximas reuniones a través de las comisiones, para darle seguimiento a este Foro de Parlamento Abierto.

El motivo que nos congrega hoy, como nos mencionaba hace unos instantes, es el de realizar el ejercicio democrático de Parlamento Abierto, en el cual podremos escuchar los posicionamientos y propuestas de todos los sectores de la sociedad, respecto de la Reforma Laboral recientemente aprobada por el Congreso de la Unión y de otros temas igualmente relevantes que no fueron incorporados en la referida reforma.

Derivada de la presentación de esta Reforma Laboral en materia de libertad sindical, justicia laboral y negociación colectiva, aprobada por el Pleno de este órgano legislativo el pasado 29 de abril de 2019, se planteó la necesidad de llevar a cabo una revisión integral de la reforma.

Las reservas presentadas por diferentes senadoras y senadores y otros temas que, por su relevancia, requieren de una revisión exhaustiva que repercuta en una mejora y organización permanente del marco jurídico laboral.



La citada reforma significó un avance importante en el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras, principalmente en los siguientes ámbitos.

Justicia laboral, aspecto que hace efectiva la independencia del sistema de justicia laboral, con relación al Poder Ejecutivo, lo cual responde a la exigencia de que la administración de justicia sea impartida por los órganos del Poder Judicial.

Conciliación. En este apartado se establece un modelo en el cual las personas trabajadoras y los empleadores privilegien el diálogo y el entendimiento para resolver sus diferencias. Se tendrá que agotar esa instancia antes de acudir a una instancia litigiosa.

Libertad sindical y negociación colectiva. En ese ámbito la reforma reafirma el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Todo trabajador tendrá el derecho de elegir si quisiera pertenecer a un sindicato o dejar de pertenecer a uno, sin que estas decisiones vulneren su empleo.

Asimismo, si es de su elección, formar parte de un sindicato, teniendo el derecho de elegir a sus líderes, a sus dirigentes, en elecciones libres, secretas y directas.

Es un gran triunfo para la clase trabajadora de este país y es en cumplimiento de un rezago histórico y una demanda social que durante muchos años había estado planteada.

Personas trabajadoras del hogar. Con esta modificación se da cumplimiento a una de las deudas históricas con las personas trabajadoras de este importante sector, ya que por muchos años sus derechos habían sido olvidados, transgredidos y marginados, dejándolas a merced de un régimen especial y discriminatorio.

Hoy, con la Reforma Laboral se reconocen sus derechos de forma efectiva y se les pone a la par de cualquier otro trabajador. Sin embargo, somos conscientes de que toda reforma puede ser perfectible y que aún faltan temas importantes por legislar, por lo cual, con este importante evento que hoy iniciamos, pretendemos conocer las diversas posturas y opiniones de los diferentes sectores de la sociedad civil, empresarial, académica, sindical y gubernamental.

Dentro de los temas a destacar, por su urgencia y prioridad, se encuentran los referentes a los derechos de las personas trabajadoras del Apartado b) constitucional; la igualdad laboral para mujeres y hombres; la discriminación y el acoso laboral, así como la regulación de la subcontratación, figura conocida como outsourcing.

De esta última quisiera, si me lo permiten, aportar algunos datos del Servicio de Administración Tributaria, del SAT, que sustenta la necesidad de mejorar su regulación.

En México existen más de 6 mil empresas, con 7.6 millones de trabajadores, según el SAT, que evaden impuestos a través del outsourcing, el abuso de pagos exentos y la subcontratación o subdeclaración, entre otros esquemas.

Asimismo, el monto de la evasión fiscal por esta vía asciende a miles de millones de pesos de las percepciones por concepto de Impuesto Sobre la Renta.

El monto anual de contribuciones que se pierden de manera individual a causa de la evasión fiscal oscila entre los 6 mil y los 8 mil pesos por trabajador.



De igual manera, el Instituto Mexicano del Seguro Social se ha manifestado al respecto, señalando que existen empresas que defraudan a los trabajadores, al SAT, al IMSS y al INFONAVIT, a través del abuso de la figura de la subcontratación, asimismo, y creo que todos estamos conscientes de ello.

Asimismo, a pesar de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social, han llevado a cabo inspecciones a empresas que contratan a personas trabajadoras a través de esquemas de subcontratación, con el fin de evitar la simulación en la contratación de trabajadores.

A esta fecha, no se han logrado los resultados esperados a pesar de esta coordinación, entre la Secretaría del Trabajo y el IMSS, toda vez que las malas prácticas se continúan ejerciendo con regularidad.

De entre las malas prácticas de la subcontratación, podemos encontrar que las más comunes son:

La simulación en la prestación de los servicios sin realizarlos.

Dar de alta a las personas trabajadoras por un importe menor de salario al que regularmente ganan.

El constituirse con el único fin de evadir los cargos laborales y fiscales y el no pagar de manera correcta las contribuciones federales, locales y de seguridad social.

Por el contrario, con las próximas reformas se busca mejorar el marco regulatorio en la materia para obtener, entre otros, los fines siguientes:

Respeto y pleno cumplimiento a los derechos conferidos en la Ley Federal del Trabajo para todas las personas trabajadoras.

Declarar de manera íntegra el monto del salario de las personas trabajadoras, así como realizar las retenciones correspondientes por concepto de Impuesto Sobre la Renta.

Efectuar de manera íntegra, las contribuciones federales y locales, así como dar de alta a los trabajadores para efectos de sus prestaciones y de seguridad social.

Generar mecanismos, a fin de capacitar de manera efectiva a las personas trabajadoras, así como brindar asesoría a los clientes o personas empleadoras para un correcto ejercicio en el esquema de la subcontratación.

Hay que resaltar, también, que al igual que existen empresas que ejercen prácticas desleales en materia de subcontratación, también hay quienes, de manera responsable, buscan cumplir con todos los lineamientos que establece la legislación en materia laboral, por lo que sería irresponsable catalogarlos a todos por igual.

Bajo esa tesitura, confiamos en que la manera más adecuada de erradicar las malas prácticas es con un marco regulatorio efectivo y garante de los derechos de las personas trabajadoras y punitivo de quien pretende ejercer abusos, en detrimento de los derechos laborales de cualquier gremio.

En este ánimo, es que nos congregamos el día de hoy, buscando escuchar a todos los sectores, a fin de recabar sus opiniones en torno a lo ya aprobado por ese Congreso de la Unión, así como otros temas todavía no debatidos en esta Cámara Alta, y tener referencias de primera mano de los asuntos prioritarios de la agenda laboral del país.

Por último, me gustaría destacar que la Comisión de Trabajo y Previsión Social, que me honro en presidir, de este Senado de la República, ha aprobado, en esta Legislatura, los asuntos considerados de gran relevancia



para la vida laboral de las personas trabajadoras y que representan mejoras significativas a los derechos de todas y todos, quienes nos desempeñamos día con día en algún trabajo, indistintamente del apartado constitucional que nos rijan.

Esta Cuarta Transformación, que se encuentra en desarrollo, requiere el esfuerzo de todos aquellos comprometidos con la Patria.

El presidente Andrés Manuel López Obrador ha fijado el rumbo, un rumbo que dirige hacia la justicia, la igualdad, la unidad, la prosperidad y la erradicación de la corrupción, que no podrá cristalizarse sin el compromiso de todos los sectores que integramos el pueblo de México.

En el Senado de la República estamos poniendo todo nuestro esfuerzo y nuestra capacidad, para cristalizar esta transformación. Sabemos que nos quedan algunos años o periodos más de trabajo legislativo; y que tenemos la oportunidad de realizar cambios significativos en el marco regulatorio vigente, que deriven en la mejora de la calidad de vida de todas las personas y que nos impulse a ser un país pionero en derechos laborales, velando siempre por el bienestar de los ciudadanos.

Por su atención, muchas gracias a todas y todos.

La Presentadora: Muchas gracias al presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social por sus puntualizaciones, de lo que será este Parlamento en beneficio de la agenda nacional en materia laboral.

A continuación, el presidente de la JUCOPO, el senador Ricardo Monreal Ávila, nos dirigirá su mensaje y posteriormente realizará la declaratoria inaugural de los tres días de trabajo de este Parlamento.

El Senador Ricardo Monreal Ávila: Muchas gracias.

En efecto, como lo expresaran mis compañeros senadores, Clemente Castañeda y Napoleón Gómez Urrutia; fue un compromiso el instalar el Parlamento Abierto, llevar a cabo el Parlamento Abierto, que ha sido un mecanismo que en esta Legislatura hemos instalado de manera más constante para la aprobación de leyes para las reformas constitucionales que el país necesita.

Quiero agradecerles a los tres senadores y senadora, Patricia Mercado; Clemente y Napoleón, que han sido el motor para hacer la convocatoria a este Parlamento Abierto. Los felicito.

Y, también están presentes Daniel Gutiérrez, que es miembro de la Comisión que dictaminó esta reforma laboral. Cecilia, de Campeche. Xóchitl, que siempre está puntual en todos los temas, trabajo como tú haces, incansable. De Miguel Ángel, Lucero, de Elvia también, de Marcela y de mi amigo también, dirigente de CROC, diputado de nuevo, por no sé cuántas veces, Isaías.

Y veo a muchos representantes de empresarios. También fue un compromiso con las cámaras, realizar este evento de Parlamento Abierto.

Hace unos días concluí, yo tengo un defecto o virtud, como se quiera llamar, de escribir, escribo mucho, tengo 23 libros; y en marzo terminé uno sobre el sistema financiero.

Y apenas hace tres días me notificó Porrúa que ya había concluido el libro que había mandado; como soy cliente de Porrúa, es mi editorial, entre otras; acaba de sacar, apenas ayer se puso a la venta un libro nuevo, de mi autoría, que es a propósito de este Parlamento.



Ojalá y lo puedan adquirir, porque le decía a Napoleón que ahora que nos rebajamos la mitad del salario, en el Senado nos bajamos la mitad, entonces tenemos que buscar otras alternativas para un poco sobrevivir, y yo escribo y doy clases en la UNAM, aunque en la UNAM no me pagan, pero en mi libro sí me pagan.

Así es que, si ustedes pagan el libro, me pueden dar una parte de prerrogativas. Entonces Xóchitl, que lo sabe muy bien, nos bajamos, hay una austeridad terrible, pero está muy bien, estoy convencido.

Pero este libro se llama “El Nuevo Sistema de Justicia Laboral”, y este libro ya contempla toda la reforma.

Es que fue una reforma integral, es una reforma que modificamos más de 500 artículos de la Ley Laboral, más de 500 artículos. Es decir, más de la mitad de la legislación laboral se modificó para darle congruencia y sentido al acuerdo comercial T-MEC.

Por eso el Parlamento Abierto tiene la intención de revisar lo que faltó, de algunos reclamos de los sectores sindicales, empresariales, de ciudadanos, pero les recomiendo el libro, es un libro que está actualizado con la reforma última, con los temas fundamentales.

Aquí hay una librería en el Senado, en la planta baja, de Porrúa y me acaban de notificar que ya está a la venta “El Nuevo Sistema de Justicia Laboral”, aquí saliendo al primer piso, ya está y ayudará mucho.

No lo regalamos, pero sí puedo firmarlo y si hay un 15 por ciento extra, podría hasta hacerles una buena dedicación. No se crean.

Pero ojalá y lo adquieran y yo los quiero felicitar, felicito a todos quienes están aquí, porque es un tema apasionante, de verdad, es un tema muy importante para la vida del país.

Napoleón describió puntualmente los asuntos más delicados que nos quedan por resolver, uno de ellos los outsourcing. Otro más, complementar la reforma.

Y Clemente describía también puntualmente los temas en los que hay más preocupación, así es de que va a ser muy rico el Parlamento. No quiero adelantarme a las conclusiones, ustedes las van a hacer, ni siquiera hago propuestas, porque seguramente en los tres días que tendremos el desarrollo de este Parlamento va a ser de mucha utilidad para el país.

Así es que enhorabuena.

También les vamos a preparar, este sí se los da el Senado, hicimos un documento entre las comisiones que se llama “Reforma Laboral”. Es un documento conclusión muy sintético de lo que abarca la Reforma en términos demasiado generales, muy generales.

Les vamos a dar más tarde un ejemplar de cada uno para que puedan ustedes adentrarse a lo que en el Senado se hizo. Este es un trabajo institucional que se los enviaremos.

Por tal virtud me voy a permitir declarar, si les parece bien, siendo las 10 horas del 23 de julio, declaro formalmente inaugurado el Parlamento Abierto en Materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Subcontratación y Personal de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

Que sea para bien del país. Enhorabuena, bienvenidas y bienvenidos todos a la casa de todos, el Senado de la República.

Enhorabuena, buenos días.



Mesa 1 - Libre sindicación y negociación colectiva.

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Buenos días a todas las Senadoras y Senadores que nos acompañan en esta Mesa denominada: “Libre sindicalización y negociación colectiva, en el Marco del Parlamento Abierto en Materia Laboral.

Muy buenos días también a todo el público que está aquí, con todo respeto, a todas las organizaciones obreras, civiles, de la academia, de los empresarios.

Como Senador de la República me es muy grato estar aquí en este escaño, acompañado por mi compañera Senadora, que aunque es otro tema el que ella tratará aquí, se liga con esto; a mi compañera Secretaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de donde somos compañeros, Senadora Sánchez, muchas gracias por estar presente.

Esta Mesa denominada: “Libre sindicalización y negociación colectiva en el Marco del Parlamento Abierto en Material Laboral, un Marco distinto a lo que habíamos hecho en anteriores legislaturas, pero que abre una página más de la historia de la Cámara de Diputados y de la Cámara de Senadores y de la civilización y también, desde luego, de la historia legislativa de nuestro país.

En esta última legislatura de la Junta de Coordinación Política formada por los líderes de cada uno de los grupos parlamentarios que representan a sus bancadas, se dio la feliz entrada, encuentro, acuerdo entre todos los coordinadores en la Junta, que es la Junta de Coordinación Política para que terminando los trabajos, relativos a la revisión que se hizo, la última revisión hace unos meses, que se hizo en esta Cámara, llegaron a un acuerdo para que quienes no hayan visto con interés por los distintos Senadores y por los distintos Diputados en la Cámara de Diputados, los resultados que se obtuvieron se hicieran los trabajos, como lo dije, por primera vez de esta Cámara.

Está con nosotros el Presidente de la Cámara, el Senador Martí Batres, a quien le damos la más cordial bienvenida.

(Aplausos)

Las diversas fuerzas políticas presentadas en este Senado y también en la Cámara de Diputados, han determinado que de las conclusiones emanadas de este Parlamento Abierto se elabore una iniciativa, a efecto de revisar, integralmente, la reciente reforma.

Se tuvo ayer la primera parte de este trabajo que no se hacía antes en el Congreso y que hoy, afortunadamente, con muy buen éxito, el día de ayer se llevaron las dos mesas. Tuvieron mucho éxito porque se tocaron temas que no se habían tocado nunca y quienes vimos, aunque no estábamos presentes, pero la televisión lo captó muy bien, los temas que se trataron a muchos nos sorprendió, pero a la mayoría nos agradó que se tocaran esos temas, parecía que estábamos en otro país, parecía que estábamos con otros entornos; temas que afortunadamente seguro es que quedarán ya como parte de la Ley Laboral, en unos casos y, en muchos otros, de otros temas también que no se prestaba históricamente que algún día se fueran a tratar en la Cámara de Senadores.

Como es de su conocimiento, el pasado mes de abril se aprobó por las Cámaras Legislativas Federales, se aprobaron reformas a diversas legislaciones destacando la Ley Laboral; sin embargo, consideramos que dichas reformas y adiciones van más allá de lo que mandata la reforma constitucional aprobada el 23 de febrero de 2017.

Asimismo atenta los principios más elementales de autonomía y libertad sindical, al permitir que el Estado Mexicano se entrometa en la vida interna de las organizaciones sindicales establecidas como debe de elaborarse los estatutos procedimentales de elección, contratos colectivos y otros tantos aspectos de las y los trabajadores organizados.



Nuestra posición es clara y contundente; No intervención de ninguna autoridad en la vida interna de las organizaciones sindicales, consideramos el tripartismo como un eje rector en las relaciones entre trabajadores, patrones y gobierno, instrumento que nos ha permitido, a través del dialogo, construir instituciones de seguridad jurídica, crecimiento económico y paz laboral.

Con atención escuchamos a todos y cada uno de los ponentes que previamente se han inscrito para externar sus consideraciones y propuestas.

Antes de iniciar esta Mesa, les explicaré brevemente la dinámica para su desarrollo. Cada uno de los ponentes contará hasta con cinco minutos para su exposición. Una vez terminadas las intervenciones, pasaremos a las rondas de preguntas y respuestas por parte de las y los Senadores, así como de las personas que nos acompañan.

Para hacer más ágil el desarrollo de esta sesión, realizaremos bloques de tres preguntas y respuestas, hasta cinco bloques que, de ser necesario, los ponentes que hayan sido cuestionados tendrán hasta tres minutos para responder. Desahogadas las preguntas y respuestas, diremos un mensaje de cierre.

En esta Mesa contaremos con la participación del licenciado Ángel Celorio Guevara, representante.

Una recomendación muy atendible, antes de que nos sigamos con todo lo que seguramente trataremos, creo que es no solamente justos, sino de política fina.

Le pediríamos a nuestro Presidente que nos inaugure este evento, en el cual usted también participó mucho como Senador.

El Senador Martí Batres Guadarrama: Muchas gracias.

Más que una inauguración es un comentario, el foro ha empezado desde el día de ayer, y ayer tuvimos una gran cantidad de actividades, y aunque nos comentaron los compañeros de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y nos invitaron a la inauguración el día de ayer fue imposible, pero también nos comentaron que seguiría el día de hoy, así es que me dijeron que en cualquier momento que pudiera estuviera por acá.

Y quiero venir a saludar este Parlamento Abierto por varias razones: la primera es que constituye en sí mismo un ejercicio indispensable para tomar las mejores decisiones, nosotros tenemos nuestras ideas, puntos de vista, nuestra información, los elementos que consideramos importantes en todos los temas.

Sin embargo, es fundamental contrastar lo que pensamos con lo que piensan los diversos sectores de la sociedad involucrados en los grandes temas que está debatiendo el Congreso de la Unión y el Senado de la República.

En sí mismo por eso es un ejercicio fundamental el del Parlamento Abierto en general.

En este caso hay un compromiso de realizar esta serie de foros, estos Parlamentos Abiertos porque se considera que hay temas todavía pendientes de la agenda de trabajo.

Estamos nosotros complacidos con varias decisiones que se han tomado, se realizaron ahora reformas que se derivan de la reforma constitucional del 2017 en buena medida sobre justicia laboral, sobre el tema de la transparencia de los contratos y sobre el tema de la elección democrática de las dirigencias sindicales por voto personal, libre, directo y secreto, todo esto ahora ya plasmado en la Ley Federal del Trabajo.

También, sin embargo, esta reforma se ha acompañado de una decisión temprana que se tomó empezando esta legislatura, que fue ratificar el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre "Libre sindicación y negociación colectiva".

Y, por otro lado, está acompañado de otras decisiones en materia laboral. Se hizo una reforma a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado donde se incorpora también este derecho de elección por voto directo, libre, secreto de las dirigencias sindicales, y se incorporan también otras reformas en materia de seguridad



social de personas trabajadoras del hogar, una reciente reforma sobre el tema de teletrabajo, entre otros temas.

Entonces quiere decir que la agenda laboral ha sido una agenda de interés con un marcado tono progresivo, de tal manera que se busca ampliar los derechos de la clase trabajadora en esta serie de decisiones que se han tomado en esta legislatura, lo cual ha sido muy importante y ha tenido un impacto positivo al interior y al exterior del Senado de la República.

Y no obstante también ha habido, se dieron a lo largo de la discusión de las recientes reformas laborales puntos de vista de actores que tienen que ver con el mundo del trabajo, hay la insistencia de que faltan ciertos temas que no se abordaron y que tienen que ser debatidos, discutidos y resueltos de alguna manera.

Hay planteamientos sobre afinar ciertos temas de los mismos que se decidieron, que tienen que ver con la fortaleza de las organizaciones sindicales, y también hay temas tan importantes como el de la subcontratación, que es un tema pendiente de discusión.

El tema de la subcontratación no se abordó ahora en las recientes reformas, no se resolvió, es un tema fundamental.

Existe esta observación desde fuera del mundo laboral y es una observación que debe tomar en cuenta el Congreso para eventuales discusiones y decisiones.

Lo importante es que se ha abierto una agenda laboral progresiva, y ésta no debe cerrarse para que continúen las discusiones y eventualmente las decisiones, y que las decisiones que se vayan a tomar tengan el respaldo, el consenso, la interacción con los distintos referentes del mundo del trabajo.

Por eso es que celebro que se realice este Parlamento Abierto cumpliéndose un compromiso que se tomó precisamente en los días en que se debatía y aprobaba la reforma laboral, de continuar discutiendo determinados temas.

He mencionado uno, hay otros temas de discusión y las organizaciones de trabajadoras y trabajadores tienen agendas también que seguir planteando.

Creo que las decisiones del Senado pueden ayudar a que se dé un horizonte muy positivo en torno a decisiones sobre el mundo laboral, hay deseos, hay ganas de Senadoras y Senadores de diversas fuerzas políticas para que así ocurra.

Así es que he venido con esa idea y quiero saludar a nuestro amigo el Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo, quien tiene, además de ser Senador, una gran responsabilidad institucional también en el mundo del trabajo.

Y saludo a las Senadoras también que están aquí, a Patricia Mercado que ha tenido un interés histórico en el tema del trabajo.

A Cecilia Sánchez, que además es sindicalista, activa sindicalista.

A Nuvia Mayorga que también está muy cerca de este tema y de otros.

En un marco de pluralidad y respeto para una gran pluralidad que hay en el mundo del trabajo es que se realizan estos Parlamentos Abiertos y tomaremos las decisiones, en su caso, que se tengan que tomar con posterioridad.

Muchas gracias.

Felicitaciones compañeras, compañeros.

(Aplausos)



Yo me iré en algún momento a la reunión de la Mesa Directiva de la Comisión Permanente, que tenemos la Comisión Permanente a las once y a las diez la reunión de la Mesa Directiva de la Permanente, pero aquí estoy un ratito más.

El C. : Muchas gracias.

Solamente quisiera decir que durante nuestras entrevistas cotidianas como Senadores, me permití solicitarle una consulta al Presidente de la Cámara, a donde nosotros los trabajadores de fábricas sentíamos que había algunos huecos.

No había yo platicado tanto con un Presidente de la Cámara de Senadores, porque lo he sido ya en otras veces, pero además fuimos Diputados juntos también, y encontrar juntos cosas que se debían atender, y ahora en este libro viene ya puestas como probables aprobaciones algunas de esas, así es que doblemente los trabajadores de México le damos las gracias, y aquí lo esperamos en un rato más.

Gracias.

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Tiene la palabra, hasta por cinco minutos, el licenciado Ángel Celorio Guevara, representante de la Confederación de Trabajadores de México.

Participó en las recientes Audiencias Públicas de la reforma laboral en la Cámara de Diputados, en donde fijó la postura de nuestra central, siempre ha estado a favor de la autonomía sindical tanto de los trabajadores que se encuentran en los sindicatos como de las propias organizaciones sindicales.

Tiene la palabra el licenciado Ángel Celorio, hasta por cinco minutos.

El Licenciado Ángel Celorio Guevara: Muchas gracias.

Con el permiso de ustedes.

Agradecemos a la Cámara de Senadores el que se haya cumplido con el compromiso y estemos en este Parlamento Abierto.

La CTM, por mi conducto, replanteará las inquietudes que como reservas presentamos antes que fuera reformada la Ley Federal del Trabajo.

Los artículos que nosotros venimos combatiendo se pueden encuadrar en tres grupos: aquellos que no tienen sustento jurídico, aquellos que van en contra de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, a la reforma constitucional, a los convenios 87 y 98, y al Anexo 23 del T-MEC, y un grupo de artículos que estimamos se omitieron.

En el primer grupo encuadramos al artículo 245 Bis, en donde se permite la existencia de otro contrato colectivo de trabajo con un Sindicato Nacional de Industria, pudiendo acceder un sindicato gremial a que forme parte de esta contratación de esa empresa.

Hay postura firme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que indica que no tiene legitimación un sindicato gremial para incluirse dentro de un Sindicato Nacional de Industria.

El artículo 360 desnaturaliza la clasificación de los sindicatos agregando un párrafo que dice: “no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma en que ellos decidan. El derecho de los trabajadores para organizarse y la forma que ellos decidan corresponde a su libertad sindical, su libertad para redactar sus estatutos y en nada corresponde ello a la clasificación que se haga de los sindicatos.”

El artículo 364. Para la constitución de los sindicatos se suprime el término “activo”, cuando los sindicatos no pueden ser formados por trabajadores no activos.



Artículo 369, fracción III. Prevé la cancelación del registro sindical cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en una ilicitud, es decir, que vendan un movimiento de huelga, que vendan una demanda de titularidad, que canjeen un derecho sindical por una aportación económica de los patrones.

Y la ley reformada nos dice que el sindicato perderá su registro sindical, que es un absurdo porque, en todo caso, estamos totalmente de acuerdo en que el dirigente, representante o apoderado sea sancionado hasta con prisión, destitución de la base, pero que no el sindicato pierda su registro, porque si bien es cierto puede ser en relación con una empresa, las demás empresas se quedan en total estado de indefensión.

Los artículos 371 y 390 TER. Al introducir la modalidad del voto directo está yendo más allá de la reforma constitucional del '17, de los convenios 87 y 98, y del Anexo 23, que en ningún momento mencionan lo directo, personal, libre y secreto. El voto directo tiene, entre otros riesgos, el que la mayoría de los trabajadores en una empresa o sindicato nacional que tenga afiliados en toda la República, tengan que venir a la Ciudad de México a comprobar que están de acuerdo con el contrato colectivo o a comprobar la elección que hizo de su directiva.

Y ese traslado de los trabajadores a la Ciudad de México o donde sea la sede del sindicato de la empresa, nos va a afectar la planta productiva tres días, dos de traslados y uno de asamblea, hay el perjuicio para la planta productiva, con la posibilidad que los inversionistas ante ese efecto puedan retirarse.

La fracción IX, XXVII, fracción X. Establece que tratándose de emplazamientos a huelga podrán admitirse prórrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que lo justifique. El criterio del Tribunal es un aspecto subjetivo en que no tendrían por qué intervenir. En todo caso, los involucrados son empresa y sindicato, quienes darán las prórrogas que sean necesarias para llegar a un buen fin esa negociación y evitar algún conflicto mayor.

El artículo 110 es uno de los más populares, en cuanto a que se habla que el trabajador puede manifestar su voluntad que no le sea descontada su cuota sindical. Hagamos a un lado el interés económico del sindicato, ¿de qué se va a mantener el sindicato? pero en el aspecto jurídico se está atropellando.

El artículo 2º del Convenio 87 de la OIT dice muy claro que cualquier trabajador puede pertenecer o no a un sindicato, pero al que pertenece su única obligación, su única condición es que respete a pie juntillas sus estatutos. Si el estatuto dice que debe pagar cuota, la ley se está yendo más allá y se está entrometiendo en la soberanía y la libertad sindical, entendida la libertad sindical como la libertad que tiene el trabajador para escoger su sindicato y la libertad para los sindicatos para autorregirse con sus estatutos.

La propia ley aprobada pone toda la requisitoria para los estatutos, cuando es la voluntad soberana de los trabajadores la que va a formular sus estatutos, obviamente no yendo más allá de la ley, pero con una libertad absoluta.

Dentro de los transitorios se habla de la adecuación de los estatutos a lo que dice la ley, los argumentos que acabamos de mencionar son aplicables. También se habla en los transitorios que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es decir, la autoridad, tiene la facultad de antemano de verificar que las asambleas hayan aprobado las elecciones de directivas o aprobado las revisiones de los contratos colectivos de trabajo en un plazo no mayor a un año para hacer el protocolo.

Esta prohibición en el artículo transitorio no tiene sustento jurídico, porque la propia reforma del '17 a la Constitución nos dice que mientras no estén establecidos y operando, tanto los tribunales como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, todo seguirá igual, no puede modificarse por un artículo transitorio.

Por otro lado, se está omitiendo la figura del tripartismo, que es la esencia de la OIT. La OIT está fundada, y se fundó, para que sea la representación patronal, gubernamental y de trabajadores quienes decidan. En la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación no existe el tripartismo representado, existen una serie de autoridades que no tienen nada que ver con otro.

La Junta de Gobierno no va a intervenir en lo operativo, solamente va a marcar los lineamientos a seguir dentro de la operación como tal.



Omití algunos comentarios, se entregará a la mesa el escrito completo, agradeciéndoles su atención.

Muchas gracias, señores.

Buenos días.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Tiene la palabra el licenciado Sergio Beltrán Reyes, integrante de la Confederación Internacional de Trabajadores, hasta por cinco minutos.

El Licenciado Sergio Beltrán Reyes: Buenos días a todos y a todas.

La contemplación del poder y la riqueza en manos de solo unos cuantos ha causado los grandes problemas económicos actuales. Las políticas económicas y sociales de los gobiernos neoliberales anteriores permitieron que se diera una deficiencia en los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo de las y los trabajadores.

Creció la pobreza, la desigualdad, la explotación y las injusticias, solo unos cuantos se hicieron más ricos y muchos se hicieron pobres.

Los nuevos tiempos nos exigen a las empresas sindicatos y sus líderes trabajar dentro del marco de la ley, y de esta forma darle confianza a nuestros agremiados. Que conozcan sus contratos colectivos y a sus líderes.

Estamos obligados ante los mexicanos a hacer los esfuerzos necesarios para cambiar de ruta. Es necesario regresarle a la clase trabajadora sus derechos, un trato justo, condiciones dignas, seguridad en sus áreas de trabajo, que se comparta la riqueza que genera.

La Cuarta Transformación que encabeza el Presidente Andrés Manuel López Obrador está encaminada a cambiar rotundamente la aplicación de los derechos laborales, tal es el caso de la negociación colectiva, la cual ha estado plagada de simulación y corrupción durante décadas, dando lugar a los contratos de protección patronal, los cuales han controlado a los trabajadores mexicanos.

Esto debe de cambiar sin duda, los trabajadores deben de ser libres y poder elegir de forma democrática la organización sindical que quieren que los represente, así como conocer a detalle sus contratos colectivos de trabajo, México va avanzando poco a poco, tal es el caso de la ratificación por parte del Senado de la República, del Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicalización y la negociación colectiva.

Es necesario continuar trabajando unidos para construir una legislación sólida que evite que las grandes empresas nacionales y multinacional se beneficien a costo de abaratar la mano de obra de la clase trabajadora mexicana y de violar sus derechos laborales y humanos.

Debemos de seguir uniendo nuestros esfuerzos por un bien común, equidad entre producción y justicia social para los trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, un tema que es de gran importancia para el sindicalismo en general ya sea oficial o democrático es el relativo al segundo párrafo de la fracción VI del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se aplique la cuota sindical en cuyo caso el patrón no podrá descontarla, el cual adiciona en la reforma a la Ley Federal de Trabajo el pasado 2º de mayo del año en curso y que de manera artera, vulnera los ideales del sindicalismo mexicano”.

Si bien estas reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo en su mayoría son progresistas, el párrafo antes mencionado daña y van en contra de la libertad sindical, ya que de darse de esta manera masiva, dicho supuesto no daría otro resultado más que la extinción de las organizaciones sindicales en general.



Esta desastrosa iniciativa fue propuesta en las audiencias públicas de la reforma laboral llevar a cabo del 25 de febrero al 6 de marzo del 2019, de la mano de la Confederación Patronal de la República, la Coparmex, misma que siempre ha visto al sindicalismo como un lastre en sus sueños y aspiraciones, por lo que tristemente como una de las principales conclusiones aparece libertad sindical, debe de agregarse la opción en que los trabajadores tengan el derecho de no afiliarse a ningún sindicato.

Esta situación nuevamente nos coloca de alguna manera en condiciones desfavorables y nos hace tener que remar contra corriente.

Pues en este orden de ideas se prestará como es de esperarse en que los patrones sin escrúpulos, deben a cabo campañas en contra de sus trabajadores para que realicen la situación de no descuento por concepto de cuotas, o bien, como también lo hacen de sus acciones o bien, presionarlos para que esto ocurra bastando con un simple escrito para cambiar el curso de la vida del trabajador y en consecuencia de su familia.

Es importante recordar que cualquier organización sindical responde a tres ejes rectores para su extinción y correcto funcionamiento, mismos que deben guardar un equilibrio siendo estos los siguientes:

Autonomía política, la autonomía jurídica y la autonomía financiera.

Por lo que este artículo de la ley vulnera la estabilidad de estos ejes regentes, puesto que en un sindicato que no cuenta con los recursos económicos, suficientes y necesarios, obviamente no puede mantener su autonomía y mucho menos realizar a plenitud la defensa de sus agremiados y demás acciones inherentes al objeto de su existencia.

Pues tarde que temprano al no poder sufragar sus propios gastos operativos, se dirigirá a su desaparición, por lo que si en verdad queremos estar en condiciones reales de autonomía y libertad sindical, debemos realizar un nuevo estudio de segundo párrafo de la fracción VI del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Elogio la existencia de estos parlamentos abiertos, pues se deben de armonizar las reformas con los convenios 87 y 98 de la Organización internacional del trabajo, así como en el artículo 8 del protocolo de San Salvador.

Por otra parte, queremos manifestar que estamos en contra del outsourcing, ya que entre los aspectos principales que tienen que ver con el derecho laboral se encuentra el salario que el trabajo y la libertad sindical, por lo que retomando dichos aspectos, se debe al gobierno reivindicar el derecho a la estabilidad laboral, ya que eso permite el carácter permanente del vínculo del trabajo.

Por lo antes expuesto, la Confederación Internacional de Trabajadores propone que se derogue la fracción VI del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, quedando como estaba ese artículo antes de la reforma.

Asimismo se propone regular el outsourcing de manera responsable, velando siempre y en todo momento por los derechos de las y los trabajadores y que cada mes las empresas informen ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Instituto Mexicano del Seguro Social e Infonavit, cuántos trabajadores son los que han ingresado a la empresa unidad económica, así como que aporten las cuotas en base a los salarios reales de las y los trabajadores.

Muchísimas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Señor Senador Clemente Castañeda, Presidente de la Comisión de Transparencia, tiene la palabra.

El Senador Clemente Castañeda Hoeflich: Para alusiones personales, Senador.

No, simplemente para sumarme a la bienvenida que ya dio el Presidente de la Mesa Directiva, como ustedes lo saben, este parlamento abierto es organizado, por un lado por la Comisión del Trabajo y por otro lado por la Comisión Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana.



Suscribo íntegramente lo que ha mencionado el Presidente de la Mesa Directiva, la idea es tener pues un ejercicio abierto, de confrontación de ideas, donde el objetivo fundamental, pues es, por supuesto, conocer las coincidencias y tratar de que éstas se pueden traducir eventualmente en una iniciativa que permita perfeccionar nuestro andamiaje jurídico.

Así es que, sin más preámbulo le agradezco a don Carlos también la conducción de la mesa y desearles a todos que las conclusiones que de aquí se deriven, pues sean provechosas para la legislación laboral.

Muchas gracias y bienvenidos.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Tiene la palabra el compañero Diputado Isaías González Cuevas, Secretario General de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.

(Aplausos)

El Diputado Isaías González Cuevas: Muy buenos días a todas y a todos.

Saludo aquí a los distinguidos Senadores que nos acompañan, a los Senadores, al Presidente del Senado.

Al Senador Presidente de la Comisión de Anticorrupción

Al Senador Presidente de la Comisión de Trabajo.

Nosotros consideramos que transformar al país es más que una aspiración legítima, es un requerimiento de la sociedad contemporánea en México que exige mejores condiciones de vida y demanda igualdad y justicia para todos.

En esta tarea son los trabajadores los que han demostrado tantas veces su lealtad a la República, quienes con pleno derecho demandan las condiciones para su plena realización.

Era necesaria la actualización de nuestra legislación laboral en base a los principios de libertad sindical, de sindicación y de negociación colectiva, plasmados en el artículo 123.

El principio de libertad sindical es necesario y forzosamente debe vincularse con el derecho de los trabajadores para constituir sindicatos, organizaciones para la protección de sus derechos y la búsqueda continua de mejores condiciones laborales, la lucha también con la misma eficacia para garantizar que haya más y mejores empleos.

Como es poco tiempo lo que queda, me voy a ir a la primera propuesta de reforma que es el artículo 371 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, a fin de establecer que para la elección de las directivas sindicales el voto puede ser directo o indirecto, de acuerdo a la estructura de cada sindicato, lo cual debe estar previsto en los estatutos sindicales.

Con esta propuesta se garantiza la democracia sindical, pero se logra fortalecer la autonomía y respetabilidad de la organización al garantizarle que sea su estatuto el que determine la forma concreta en que este principio de la democracia sindical debe llevarse a la práctica.

Segundo, proponer reformar el artículo, modificar el artículo 371 Bis, fracción III de la Ley, ya que es importante incluir los principios constitucionales de certeza, imparcialidad, representatividad, transparencia y legalidad, así como precisar ante la duda razonable que sean los trabajadores, por lo menos el 70 % los que se inconformen y no la autoridad laboral, la autoridad laboral no tiene por qué inconformarse en un evento de los trabajadores, deben ser los trabajadores los que deben de inconformarse, y yo creo que esta parte debe de modificarse y darle a los trabajadores este derecho que ya les corresponde, de acuerdo al convenio 87, y a la Constitución, al 123 constitucional.



En el mismo sentido proponemos reformar el artículo 390, fracción II, inciso f), para el caso de registro de un contrato colectivo inicial o revisión, o un convenio de revisión incluir que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en caso de existir inconsistencias denunciadas por el 30% de los trabajadores ante dicha autoridad, esta podrá verificar esa inconsistencia que denuncien las y los trabajadores, pero no la autoridad tiene que meterse en la vida interna de la organización sindical.

Si una votación salió mal o está confundida, no están conformes los trabajadores, ellos son los que tienen que denunciar y no tiene que ser la autoridad laboral, porque de esa manera se anula el derecho que tienen nuestras compañeras y compañeros.

Dice: con este agregado quedará más claro que ante posibles dudas o inconsistencias en las elecciones o consultas que corresponde a los trabajadores denunciarlas ante el cerco federal de conciliación y registro laboral, en la forma de evitar que la autoridad laboral viole la autonomía sindical dando pleno cumplimiento al convenio 87, artículo 3º de la OIT.

Tercero. Reconociendo la importancia de rendir los informes semestrales sobre la administración del patrimonio sindical, proponemos la reforma del artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo para que esto pueda ser por medios digitales de información u otro medio que señale los estatutos, siendo un acto de estricta naturaleza interna.

No consideramos necesario hacer de conocimiento ante el Registro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ya que queda legitimado en sitios digitales donde además quedan en forma permanente, todos los mensajes que subimos, todo ahí queda, así que el informe de tesorería ahí queda para siempre y es imposible entregarle a cada trabajador miles de hojas de 20 millones de trabajadores que están registrados en el seguro social, imagínense qué cantidad de hojas.

Y luego que reciban, eso es imposible, eso creo que ya pasó de moda y por eso están los medios digitales y que yo creo que es mucho mejor.

Cuarto. Proponemos que el artículo 110, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, referente a las cuotas sindicales con sede, a la redacción original con dicha fracción antes de la Reforma publicada el pasado 1º de mayo, porque si un sindicato tiene el objeto y el estudio mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores que representa, sus actividades deben realizarlas con los recursos y aportaciones de sus miembros en la forma que sus propios estatutos determinen.

Si no existe esta posibilidad de financiamiento legítimo no se entendería a cabalidad el procedimiento de rendición de cuentas, y menos podría garantizar la eficacia de las tareas encomendadas a la alta representación y compromiso con los sindicatos que tienen para con sus agremiados en conjunto.

A todos les dieron más tiempo, así que me aguanto, por favor, yo me fijé cómo estaba, así que hablado de democracia, la democracia es para todos.

Quinto. En las últimas tres décadas los salarios de prestaciones de los trabajadores han perdido más o menos el 80% del poder adquisitivo, y han afectado el derecho a la seguridad social. En esta época se ha empobrecido a los trabajadores, aumentó en 60% la rotación del empleo o los bajos salarios.

Hoy en el 2019 se empieza a recuperar con la decisión política del Presidente de la República, y ojalá que así siga para sacar de la pobreza a los trabajadores. Pero en esta época creció la subcontratación, el outsourcing, y sigue creciendo, y está claro que con esta figura no hay ni habrá beneficios para los trabajadores en el futuro.

Por lo tanto, proponemos eliminar el artículo 13, 14, 15 y sus fracciones de esta ley y apartados, y que se retomen los principios de las relaciones obrero-patronales en forma directa el patrón y trabajador, y así debe seguir prevaleciendo para simplificar su vínculo y garantizar plenamente el debido cumplimiento de sus obligaciones establecidas en el artículo 123 constitucional, y la Ley Federal del Trabajo del Seguro Social, el Infonavit y el SAR.



Y de esta manera vamos a sacar de donde hoy están los trabajadores que no tienen garantizados sus derechos que eliminan estas figuras del outsourcing.

Por su atención, muchas gracias.

Voy a entregar este documento completo aquí a la Mesa Directiva.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Moderador Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Tiene el uso de la palabra el ingeniero Francisco Hernández Juárez, Secretario de la Unión Nacional de Trabajadores.

Adelante.

El Ingeniero Francisco Hernández Juárez: Gracias. Buenos días.

Quiero iniciar agradeciendo a los integrantes de la actual legislatura, la oportunidad para manifestar los puntos de vista de la Unión Nacional de Trabajadores en relación con lo que debe ser la siguiente etapa de reformas de las leyes laborales.

Voy a entrega el documento para dejar constancia de nuestra participación, pero derivado de las participaciones que se han dado me parece importante hacer algunas precisiones.

En el 2017 en México se aprobó una Reforma Constitucional en el ámbito laboral. Esta Reforma Constitucional que se aprobó en el 2017 no fue porque al gobierno en turno le haya surgido la vena democrática y haya impulsado a través de la Reforma Constitucional un impulso para modernizar y democratizar el mundo del trabajo, sino porque México siendo uno de los principales promotores de los acuerdos comerciales, creo que México tiene el récord de acuerdos comerciales firmados con el mundo, si no estoy mal debe andar en alrededor de 60 acuerdos comerciales.

Estaba discutiéndose con formar el acuerdo comercial más importante en ese momento, el más grande del mundo, que en el acuerdo transpacífico, y México como siempre se apuntó para ser parte de ese acuerdo comercial, y le marcaron el alto a México, le dijeron que ya no iban a permitir que México participara en el acuerdo transpacífico porque no se podía México seguir involucrando en estos acuerdos comerciales compitiendo de manera desleal con mano de obra barata, porque en México no se respetaban las leyes laborales, porque en México no había libertad sindical y porque en México no había contratación colectiva auténtica.

El 80% de los trabajadores en México no tiene sindicato para defenderse, y la OIT dice muy claramente que sin sindicato, los trabajadores están indefensos frente al gobierno, frente a las empresas. Y bueno, el nivel de sindicalización, el 80% de los contratos colectivos en México son contratos de protección patronal.

De manera que sin proponérselo el gobierno anterior, y con su interés de participar en el acuerdo transpacífico, pues pensó prudente impulsar esta reforma constitucional, la más avanzada, a mí me parece de los últimos 70 años. Pero llegó Trump y echó atrás el acuerdo transpacífico.

Y el gobierno anterior intentó, vía la reglamentación, la Ley Reglamentaria, nulificar los avances que se habían tenido con la Reforma Constitucional. Afortunadamente ya no pudieron, ya no les dio tiempo. Y ya le tocó a este gobierno realizar la Ley Reglamentaria, que precisamente va en la dirección de la Reforma Constitucional para modernizar y democratizar el mundo del trabajo.

En efecto, esta reforma secundaria a mí me parece necesaria, pero insuficiente con algunos defectos. A mí me parece que lo de las cuotas sindicales es una aberración, me parece que eso de ir formando sindicatitos al interior de los sindicatos no es la manera de democratizar los sindicatos, pero en general me parece que ya es una reforma que está en camino. Y, bueno, hay que buscar interlocución con las autoridades laborales y con el Parlamento para que se corrija lo que no estuvo bien en esta reforma y para que se pueda entrar a un



proceso nuevo para ver lo de lo outsourcing, para ver lo del apartado b) para ver lo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para ver los derechos sustantivos de las mujeres, por supuesto que es indispensable.

Pero en mi opinión, si las organizaciones sindicales no lo hacemos como un frente para lograr que esta interlocución sea tomada en cuenta por el Parlamento y por el gobierno, me temo que, si cada quien busca por su lado resolver sus particulares problemas, no digo que no puedan ser importantes, tengo la impresión de que al final no nos van a tomar en cuenta nadie.

Yo el día que tuve oportunidad de participar en el evento del 1° de mayo, en esta comida que fue realizada por el Presidente, por el gobierno, yo le hacía notar que, si bien esta cuarta transformación es necesaria para el país, sobre todo en el ámbito laboral, pretender hacerla sin los trabajadores y sin las organizaciones sindicales me parece que no iba lograrse esa transformación.

Insisto, el propósito es modernizar y democratizar el mundo del trabajo, lo que no sea en esa dirección me parece que no va a tener cabida porque el cambio está en marcha, el cambio se va a dar.

Entonces, en ese sentido yo creo que de todas maneras desde el punto de vista jurídico hay todo el derecho de reclamar, de pelear porque las cosas que no estén de acuerdo a la ley se corrijan, pero, insisto, sobre la base de que ese cambio sea necesario. Es vergonzoso que México sea uno de los países con la mano de obra más barata del mundo y eso es fundamentalmente por la falta de libertad sindical, por la falta de democracia sindical.

Gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Damos la más cordial bienvenida a nuestro compañero Senador Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Napoleón Gómez Urrutia, quien acaba de hacer su arribada a esta subcomisión.

Bienvenido, Napoleón.

(Aplausos)

Tiene el uso de la palabra el Senador Martí Batres.

El Senador Martí Batres Guadarrama: Muchas gracias.

Aprovecho para saludar a nuestro amigo compañero Senador Napoleón Gómez Urrutia, Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Yo decía que ya no pude estar ayer porque estaba llenísimo de actividades, pero ya vine un rato ahora y me incorporo en otro momento también porque es un foro muy importante.

Me faltó saludar al Senador Clemente Castañeda, también.

Bueno, creo que ya se movió, pero también lo saludo.

Quiero comentar esto antes de retirarme.

Este es un tema fundamental y no es cualquier momento el que vivimos, el momento que estamos viviendo es muy propicio para abordar una agenda del mundo del trabajo en términos progresivos, o sea, incrementar derechos y no hemos tenido este momento desde hace muchísimo tiempo, entonces, ahora creo que en efecto con la acción de la clase trabajadora y sus organizaciones es factible que se puedan dar muchos cambios positivos, tampoco es algo automático ni tampoco es algo que dependa solamente de la voluntad de los órganos del Estado, se requiere la acción de la clase trabajadora, pero hay buenas condiciones para ello.



Y creo que las decisiones que se han tomado, al comenzar esta Legislatura, son muestra de que se pueden tomar buenas decisiones para la clase trabajadora.

En efecto, como se decía en alguna de las intervenciones, la mayor parte del conjunto de lo que se ha decidido es positivo para la clase trabajadora y hay algunos puntos donde hay debate y habrá que revisarlos.

Aquí se ha mencionado temas complejos como el asunto de las cuotas sindicales, pero es importante debatirlo bien y resolverlo bien porque necesitamos organizaciones sindicales fuertes para que se dé la debida recuperación del equilibrio entre los factores de la producción que se ha perdido tanto, entonces, queremos democracia sindical, pero no organizaciones sindicales débiles, democracia sindical y organizaciones sindicales fuertes. Ese es, digamos, una conclusión importante.

(Aplausos)

Por eso tenemos el deber de ser receptivos a los temas que se estén planteando por parte del mundo del trabajo.

Y como decía hace rato, hay un tema también con mucha insistencia bastante complejo de abordar ahora por la forma en que se ha venido dando la estructura económica en los últimos años que es el de la subcontratación, el famoso outsourcing, pero es un tema al que hay que entrarle porque entre más pasa el tiempo va a ser más complicado, así es de que es un tema al que hay que entrarle.

Y coincido con lo que dijeron varios oradores que da muestra del momento en que vivimos, ha comenzado una recuperación del salario. Se dio un aumento salarial nominal del 16 % al salario mínimo; en la franja fronteriza del 100 % el salario mínimo.

Los datos del Inegi que aparecieron hace unos días, unas semanas, muestran un crecimiento real del salario general en el sector formal de la economía superior al incremento habido en los últimos 18 años, es un dato importante.

Como también lo es que es el inicio porque la pérdida salarial de las últimas décadas fue mucha, entonces, ir afianzando una nueva política salarial va a ser muy importante y yo creo que vamos a contar con la colaboración del gobierno de la República en ese sentido.

Y también no puedo yo hablar a nombre de todas y de todos, pero tengo el sentir de que la gran mayoría de Senadoras y Senadores está en la idea de que le toca a la clase trabajadora, ya le toca a la clase trabajadora.

Muchas gracias.

Nos vemos pronto.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Para continuar con nuestros distintos temas, tiene la palabra el señor licenciado Rodolfo González Guzmán, Presidente de la Confederación Regional de Obreros Mexicanos.

(Aplausos)

El Lic. Rodolfo González Guzmán: Estimado compañero Napoleón Gómez Urrutia, Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

Compañeros Carlos Aceves del Olmo, Patricia Mercado; secretarios de esta misma comisión; estimada Senadora; apreciable magistrado Mercado que nos acompaña.

Compañeras y compañeros sindicalistas.

La Confederación Regional Obrera Mexicana, por este curso, hace llegar a la Cámara de Senadores la propuesta para reformar, adicionar y derogar diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, ley promulgada



el 1° de mayo de este año por el Ejecutivo Federal y publicada en el Diario Oficial en la misma fecha, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

Artículo 15 en todos sus incisos, 110, 358, 365, fracción III; 371, 371 bis, 390 bis, 390 Ter, 400 bis, 408 y demás relativos que se contrapongan a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a los convenios internacionales que hayan sido ratificados por el Senado de la República.

Me iré, y reproduzco todo lo aquí expuesto por mis demás compañeros que me han antecedido en el uso de la palabra, porque coincido en la normatividad que está sobreregulada.

Una Ley Federal del Trabajo o cualesquiera, es una Ley siempre perfectible, no hay leyes perfectas, por eso me iré a la exposición de motivos y, una vez concluyendo, haré entrega al Presidente de la Comisión el cuerpo de este documento, donde se fundamentan los artículos que están sobreregulados.

Exposición de motivos.

Debido a que la globalización ha traído como consecuencia la conexidad de los mercados en los países del mundo en el ámbito industrial, comercial, financiero y legal se han ido adecuando los marcos legales, en ocasiones, por las firmas de acuerdos comerciales y, en otras ocasiones, por los convenios emanados por la Organización Internacional del Trabajo, y México no ha sido la excepción, motivo por el cual el día 20 de septiembre del 2018 fue ratificado el Convenio 98 de la OIT que determina la libertad sindical y la negociación colectiva.

También es importante reconocer las grandes presiones que ha tenido México, del exterior, primero por la firma del Tratado Asia-Pacífico o TPP y, esto obligó a México a modificar el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, por ende, a crear una Ley Secundaria, Reglamentaria de dicha reforma.

Segundo.- Se bloqueó a México por parte de los Estados Unidos de América, siendo esta una vulneración y atentado a la soberanía de nuestro país la ratificación del Convenio 98 de la OIT, pese a que los Estados Unidos de América, como lo dijo el compañero Hernández Juárez, no tiene firmados los convenios 87 y 98 y otros convenios más de la OIT, lo que determine el doble discurso de ese país.

En la reciente reforma se pudo apreciar, y es del conocimiento amplio y público, la injerencia de la representante Nancy D'Alesandro Pelosi, Presidenta de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos de América quien presionó para que se promulgara la reforma a la Ley Federal del Trabajo, sino de lo contrario no avanzaría la negociación y firma del acuerdo del T-MEC.

Debido a las premuras de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, se observan algunos artículos sobreregulados; es decir, van más allá de una regulación. Además algunos son un atentado y paradójicamente vulneran el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical.

El artículo 15 sobre el Outsourcing, que habla sobre el régimen de subcontratación, no se encuentra debidamente regulado, toda vez que esta figura del Outsourcing es, inclusive, anticonstitucional, en virtud de que el artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos determina que los mexicanos tenemos derecho a la protección a la salud, a una vivienda digna y decorosa, a la alimentación nutritiva, a la cultura y, el artículo 123 nos dice que tenemos derecho a un trabajo socialmente útil, por lo que determina la OIT que debemos de tener también un trabajo decente.

La figura perversa del Outsourcing hace nugatorio lo anterior y precariza las condiciones laborales que incluyen seguridad y estabilidad en el empleo, ya que se paga a los trabajadores por honorarios similares a sueldos, evitando la antigüedad, la aportación para una posible pensión futura y no otorga prestaciones para la seguridad social y evita la sindicalización, el derecho a la huelga y la contratación colectiva.

Por lo que se refiere al artículo 110, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo que habla sobre el pago de las cuotas, el trabajador podrá manifestar, por escrito, su voluntad de que no se aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla.



Y aquí me voy al artículo 31, fracción IV de la Constitución Política; es decir, qué ocurriría si los mexicanos, como obligación, no aportáramos impuestos para que el gobierno federal desarrollara las políticas públicas, pues el gobierno federal no tendría con qué moverse.

Por otra parte, la aprobación de Convenio 98 de la OIT, desde mi particular punto de vista, es un convenio desfasado, anacrónico; es decir, este convenio fue aprobado en 1949 por la OIT, entrando en vigencia en 1951, el mundo tenía, en esas fechas, como prioridad, la reconstrucción de sus países como Alemania, Polonia, Inglaterra, Francia, Japón y de ahí la constitución del Plan Marshal, el Brenton Gouz, de esa fecha a esta fecha han transcurrido 69 años y el mundo, señoras y señores, no es igual ni hace cinco, ni hace 10, ni hace 15, ni hace 20 años.

Por lo tanto, sin la aplicación del convenio, cuando un trabajador o trabajadores querían cambiar de una representación sindical se llevaba un juicio de titularidad y, de igual manera, existía la libertad para negociar con los empresarios.

Concluyo.

Por los argumentos anteriores, solicito a las y los Senadores de la República, a los verdaderos nacionalistas, liberales, patriotas y humanistas que no pueden, no deben hacer una ley a gusto de otro gobierno, no finquen su desarrollo sobre los hombros y la miseria de las y los trabajadores mexicanos. Por ello es necesario su profunda reflexión para reformar los artículos de la ley que se encuentran sobregulados o que atentan contra la existencia de los sindicatos, por eso deben realizar una revisión profunda, un análisis concienzudo de todo aquello que pueda dañar los sindicatos que siempre han protegido a la clase trabajadora y que nunca se les olvide el origen de la lucha gremial, que nunca se les olvide por qué surgieron los sindicatos, simplemente surgieron para defender a los más débiles de la sobreexplotación del capital feroz, pero también tenemos que reconocer, con honestidad, que existe un capitalismo social que se preocupa por dar mejores condiciones de vida a los trabajadores y, precisamente la Ley Federal del Trabajo debe ser la reguladora entre los factores de la producción capital y trabajo.

Por su atención, muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Para hacer uso de la palabra, nos ha solicitado el Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara, el Senador Napoleón Gómez Urrutia.

Adelante, Senador.

El Senador Napoleón Gómez Urrutia: Muchas gracias, compañeros Senador y dirigente sindical Carlos Aceves del Olmo, a quien por cierto quiero felicitar porque acaba de ser reelecto como Presidente del Congreso del Trabajo.

Muchas felicidades, Carlos, y a todos los que lo hicieron.

(Aplausos)

Quiero darle la más cordial bienvenida, al igual que lo hicimos ayer cuando inauguramos este Foro de Parlamento Abierto, a todos los dirigentes sindicales, dirigentes y representantes empresariales, académicos y especialistas que hoy y ayer y, seguramente mañana nos acompañan en este tan importante Foro de Parlamento Abierto.

Y quiero también decirles que obviamente el propósito, los objetivos principales es profundizar en la reforma laboral que fue aprobada el 29 de abril y avanzar juntos en detectar todos aquellos puntos que quedaron pendientes.

Como todos sabemos, esta reforma fue un paso importante y trascendental en términos de avanzar en la democracia sindical, en la justicia laboral y en promover la libertad y la transparencia para que todos los



trabajadores puedan definir libremente, en forma secreta y personal la organización a la que quieran pertenecer o dejar de pertenecer, igualmente a sus dirigentes sindicales y, por supuesto tener acceso a sus contratos colectivos de trabajo.

Este último período de sesiones del Senado de la República y el Congreso de la Unión, en general, fueron de aprobar reformas importantes y trascendentales; ya se mencionaron aquí varias, y acuerdos y compromisos internacionales como el Convenio 98, el Convenio también 176 ante la Organización Internacional del Trabajo, la reforma laboral, la reforma laboral en materia también de reconocer los derechos de las y los trabajadores del hogar, la reforma laboral para igualar los derechos de los trabajadores del sector público, del apartado B al apartado A y de todos formar parte de una transformación y una nivelación en términos de libertad y democracia sindical.

Este esfuerzo es muy importante, México ha tenido grandes rezagos en materia de salarios, de prestaciones, de sistema de pensiones y de muchos otros beneficios que a los trabajadores y a sus familias los protegen y los deberían de proteger.

Y al mismo tiempo que se está dando una gran transformación económica, política y social en el país, pues por supuesto que el sector laboral del país tenía que estar a la altura de esa transformación y participar activamente, pero lo mismo que el sector empresarial y todas las organizaciones civiles para que juntos podamos aportar las mejores ideas.

México tiene que cambiar hacia buscar un mundo de mayor bienestar, de mayor justicia, de mayor equidad y de mayor democracia, y en eso se ha avanzado, y este foro es muy importante, los temas que se han señalado, y seguramente los que se mencionarán después son fundamentales.

Y en algunos o la mayoría tenemos grandes coincidencias que ya las veníamos platicando desde antes. Hemos tenido algunas reuniones aquí en el Senado de la República con dirigentes sindicales de diferentes organizaciones, hemos identificado a aquellos que tienen que adecuarse y cambiarse dentro de la reforma laboral, seguramente en el próximo período de sesiones ordinario, el tema desde luego éste de que a todos nos preocupa desde el punto de vista sindical, de las cuotas sindicales, pues obviamente es algo que afecta a todas las organizaciones sindicales de cualquier tendencia política o de cualquier matiz que puedan tener en materia de participación laboral o social del país.

Y estas son cosas que se tienen que adecuar porque en países donde se adoptaron estas reformas, como en Estados Unidos donde las cuotas quedaron a voluntad de los trabajadores, como ya mencionaba aquí el compañero Rodolfo González, pues es como preguntar a los mexicanos si queremos pagar impuestos o no, así sería el equivalente a los sindicatos, y obviamente es la base de la estructura económica de un sindicato.

Y como bien lo mencionaba el Presidente de la Mesa Directiva del Senado de la República, Martí Batres, pues la reforma y la democracia sindical implica también organizaciones sindicales fuertes, organizaciones independientes, organizaciones que puedan participar en estos cambios y transformaciones que el país requiere.

Igual, pues obviamente los otros temas sensibles que ayer ya mencionamos, lo de la subcontratación y muchos más.

Yo creo que buscar la coincidencia de todos estos temas con las mejores ideas y aportaciones es lo que nos va a permitir salir adelante y avanzar, por supuesto, en reordenar todo este mundo de trabajo que tanto necesitamos.

Tenemos que avanzar juntos, tenemos que buscar, a través del diálogo y la negociación, discutir y aclarar las diferencias, pero, por supuesto, avanzar hacia esta transformación y enriquecer cada día la reforma laboral,



no hay reforma laboral en el mundo, no hay Ley Federal del Trabajo en el mundo que sea estático o permanente, todas se ajustan conforme cambian las circunstancias, y este país está cambiando todos los días, así es que tenemos adaptarnos todos a estos cambios y contribuir con lo mejor de cada uno de los sectores de todas las organizaciones, como mencionaba, laborales, empresariales, académicas, especialistas para avanzar juntos en esta transformación.

Así que pues bienvenidos todos, les agradezco y los felicito a nombre de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Felicito aquí a mi compañero Carlos Aceves que está haciendo un buen trabajo de coordinación en esta mesa.

A la Senadora Patricia Mercado, que también es Secretaria de la Comisión de Trabajo y Previsión social.

A la Senadora, por supuesto, Nuvia Magdalena, también que está con nosotros.

Y, bueno, a todos ustedes.

Así es que este es un foro abierto, precisamente para eso lo creamos, fue el compromiso que hizo el Senado de la República cuando se aprobó la reforma laboral el 29 de abril, de volver a discutir los temas que quedarán pendientes o que no habían sido incluidos en la reforma inicial que fue aprobada en esa fecha.

Así es que, pues felicidades a todos y muchas gracias.

Bienvenidos a esta casa del pueblo de México.

Gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Enseguida tiene la palabra el ciudadano licenciado Jorge Neyra, Secretario de Acción Política de la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México.

El Licenciado Jorge Neyra: Muchas gracias.

Muy buenos días respetables Senadoras y Senadores.

Compañeros dirigentes sindicales, académicos y especialistas en los temas laborales.

A nombre de la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México reciban nuestro reconocimiento por la oportunidad de manifestar el sentido de la clase trabajadora en esta respetable soberanía.

El sindicalismo en México en sus inicios fue un movimiento social que se presentaba como la respuesta natural y justa de una clase reprimida y explotada por los grandes capitales, con el doloroso recuerdo de las huelgas de Cananea y Río Blanco en Sonora y Veracruz, respectivamente, nos obliga a reflexionar sobre las causas profundas que dieron origen a nuestra Revolución.

Hoy vivimos una democracia que costó la sangre de más de un millón de mujeres y hombres si consideramos la diferencia demográfica que arrojaron los censos de 1910 y 1921, y desde entonces la clase trabajadora ha venido luchando para restituir la justicia que por derecho le corresponde.



Por ello cuando las condiciones en el entorno económico y social no son las adecuadas para la búsqueda de la felicidad de los individuos en una sociedad justa es entonces cuando los pueblos crean sus condiciones, como fuera el caso de México en nuestra Revolución Mexicana.

La libertad sindical, como lo mencioné, fue el inicio de un nuevo concepto en el mundo, ya que le otorgaba a la clase trabajadora de una nación la opción de unirse a una organización sindical que le ofreciera mejores condiciones para su desarrollo y bienestar.

La reforma laboral que hoy nos ocupa nos brinda un panorama de un sindicalismo democrático y abierto, la clase trabajadora consideramos esta reforma como positiva porque incorpora el tema de la libertad sindical, según los acuerdos que adquirió México con relación al tratado comercial con Estados Unidos y Canadá y sus socios comerciales.

Esta libertad sindical presenta el reto a las organizaciones de trabajadores de ofrecer las mejores condiciones de afiliación y de protección social para sus agremiados, pero no sólo en esos temas debe sustentarse la oferta de servicios a los trabajadores, deben contemplarse planes de salud, de educación para los hijos, de capacitación para desempeñar mejor sus labores y ser más competitivos, ya que un trabajador productivo genera mayores ganancias a su centro laboral y éstas deberán reflejarse en un mejor salario y en una participación más amplia en las utilidades de las empresas.

Mejorando la calidad de vida del trabajador se incrementa la productiva y con ello el crecimiento de nuestra patria, así lo ha dicho nuestro líder, compañero Pedro Haces Barba, en congruencia con la política social de desarrollo del Presidente Andrés Manuel López Obrador.

Pedro Haces ha afirmado continuamente que con la libertad sindical, que gracias al dictamen de la reforma laboral promulgado por esta respetable soberanía, ya no habrá trabajadores con grilletes.

En la Catem tenemos claro el objetivo de buscar permanentemente esquemas de mejora en las condiciones laborales y de desarrollo humano de nuestros afiliados y sus familias.

Tenemos claro que se abre una sana competencia para lograr el favor y la afiliación de los trabajadores en nuestra confederación, debemos ser un referente de apoyo mutuo con nuestros agremiados, de solidaridad laboral con sus causas, de gestores permanentes por su bienestar y por su desarrollo.

Con ello en mente estamos construyendo planes de salud, de seguros de vida, de becas, de capacitación para el trabajador y su familia, de tal forma que todos los afiliados a la Catem sean referentes obligados de las empresas como empleados productivos y en plenitud de su desarrollo humano.

Con esta reforma laboral las empresas van a tener que buscar una mayor interacción con los trabajadores, lo que implica una mayor comunicación y entendimiento, así como con los sindicatos que representan a los mismos.

La información oportuna y confiable de la situación económica de los centros laborales, de la economía mexicana y del entorno internacional deben ser referentes obligados para la toma responsable de decisiones de los trabajadores.

En la Catem celebramos que la reforma en su artículo 132 establezca como una obligación de los patrones el entregar a sus trabajadores, de manera gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Este proceso de transparencia permitirá mantener informado al trabajador de sus derechos y de sus obligaciones, para desempeñar mejor su labor diaria.

Consideramos que el espíritu mismo de la reforma se asienta en el artículo 357, que otorga el derecho a los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar los estatutos.



La Catem toma con gran responsabilidad esta nueva libertad sindical, que tiene por objetivo el ofrecer mayores y mejores condiciones de superación personal y familiar de nuestros agremiados, que incidan en crear una confianza entre los inversionistas nacionales y extranjeros, que nuestra Central Autónoma se constituye en un aliado responsable de los factores de la producción, considerando como eje al ser humano que es el trabajador.

Esta reforma a la Ley del Trabajo permitirá transparentar los procesos de los sindicatos gracias a los principios de democracia y libertad sindical, para poder elegir a sus dirigentes o discernir sobre pertenecer o no a un determinado sindicato.

Todo ello se traduce en un gran empoderamiento para los trabajadores, quienes enfrentan el reto de aprender a manejarlo, pero de quienes tenemos la absoluta certeza que cuentan con la capacidad necesaria para decidir correcta y sabiamente.

En este proceso de discernimiento es donde queremos inscribir a una Central Autónoma de Trabajadores y Empleados de México que ofrezca las condiciones de crecimiento personal de sus afiliados, pero también de competitividad, que le otorgue mejores condiciones laborales y, en consecuencia, de mayor competitividad de sus empleadores en un mercado internacional cada vez más demandante gracias a una mano de obra calificada, capacitada y actualizada permanentemente.

Este es el escenario al que se enfrenta la Catem al convertirse en la opción sindical de vanguardia en el siglo XXI, competitiva, transparente, democrática, al tiempo en que se constituye en factor de desarrollo de México para cumplir cabalmente con la política social y progresista del Presidente López Obrador.

La Catem asume el compromiso que tiene con México, con su Presidente y con sus agremiados. Desarrollamos nuevos esquemas de participación democrática que abrirán escenarios de transparencia y rendición de cuentas.

Creemos firmemente en ello y vamos a trabajar para que el afiliado a nuestra organización sindical se sienta seguro en sus aportaciones, en su futuro y, sobre todo, cobijado y direccionado a la competitividad, y el progreso propio y de la Nación.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Solicitamos aquí la presencia de nuestra brillante Senadora, que se ha hecho famosa en todos lados por su gran trabajo, Xóchitl Gálvez.

(Aplausos)

¿Quieres decir algunas palabras o quieres que te presentemos?

La compañera Xóchitl Gálvez se ha caracterizado en esta Legislatura por la lucha tremenda que ha dado a favor de las y los trabajadores del hogar. Xóchitl, junto con la Senadora que también es luchadora en esos temas, ha logrado que se muevan muchas conciencias y cuando menos las de los 128 Senadores que estamos aquí, nos ha movido a todos.

Se le han entregado premios y todo, porque pensamos que por primera vez se les va a hacer justicia a esas gentes que tanto se les quiere en la casa de todos los mexicanos.

Felicidades y bienvenida, Xóchitl.

Denle un aplauso a Xóchitl.

(Aplausos)

Enseguida le damos la palabra al licenciado Víctor Félix Flores, Secretario General del Sindicato Nacional de Ferrocarrileros.



(Aplausos)

El Licenciado Víctor Félix Flores: Muchas gracias por la invitación a este Parlamento Abierto, esperando que ahora se tomen en cuenta las opiniones, no solo del sector obrero, sino también empresarial, para todas aquellas reformas y modificaciones que requiere la Ley Federal, que fue aprobada por ustedes y que vulnera los principios de la libertad y autonomía sindical.

Saludo a mis compañeros del Movimiento Obrero Nacional, independiente de sus siglas, diferentes partidos políticos a que pertenecen. Al público presente.

Vengo y presento hoy la ponencia que hace nuestro Sindicato de Ferrocarrileros con respecto a la libre sindicalización y negociación colectiva, esperando que se tome en cuenta todo lo dicho hoy por los compañeros directivos de los sindicatos.

También es cierto que la regulación jurídica de la vida de cualquier organización sindical la constituyen los legisladores internacionales y federales, también lo es que está y que deben velar por no violentar los principios de autonomía sindical.

Asimismo, las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formar su propio programa de acción.

Las autoridades públicas deben y deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal sindical. Las violaciones a los artículos 2º, 3º y 11 del Convenio 81 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de la sindicación de organizaciones internacionales del trabajo, así como también el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva de OIT, y la protección de todo acto tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación a sus empleados y, con todo respeto, parece ser que los Senadores y diputados, ¿cómo les podría decir? “se agarraron la cuchara grande para repartirse” y estar violando las reformas a la ley, y los convenios que dicta la OIT.

Es por ello que resulta incoherente y violatorio de estos principios los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo, que fueron aprobados por ustedes, Senadores, entre otros, la fracción IV del artículo 358, en concordancia con el artículo 373, en ello se establece la obligación de la directiva de los sindicatos a rendir a la Asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.

No tenemos temor a eso, jamás tenemos temor a eso ni tenemos temor a las reformas que vienen de la ley, pero sí, no se vale que se hayan aprovechado de estar aumentando y aumentando, y violando, las reformas que tiene la OIT, debiendo levantar el acta, dice, y dicha Asamblea entregada al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para su depósito y registro, el expediente de registro sindical.

Estos preceptos violan al principio la autonomía sindical, si bien es cierto que la ley establecía la obligación de rendición de cuentas cada seis meses, ésta debe ser ante los socios del sindicato única y exclusivamente con la reforma que establece la rendición, deberá entregarse al centro federal de conciliación y registro sindical, cuyos documentos se encuentran en expediente sindical, como es que dice que serán públicos, ¿para qué fin? Esta consulta que cualquier persona, presentamos la conformidad con el artículo 365 Bis dejando en un estado de vulnerabilidad la propia situación de seguridad de los representantes sindicales, los recursos provenientes de las cuotas sindicales son recursos privados, que provienen de los salarios de cara a los trabajadores socios de cada organización sindical y ya se dijo que esos recursos de las cuotas sindicales se tienen que pagar muchas veces las rentas, la luz, teléfono de todas las acciones que pertenecen, y esta rendición de cuentas dice, debe hacerse ante los socios del sindicato y con toda la población en general.

¿Y por qué se va a dar a conocer? Yo me pregunto a toda la población general y va a repercutir esto ante los líderes y tanto a los trabajadores.



El artículo 371 Bis se refiere a que las elecciones de las directivas de los sindicatos serán sujetas a un sistema de verificación al cumplimiento de los requisitos previstos de la fracción IX del artículo 371 por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, esto quiere decir que vamos a estar muy atentos a ese centro de conciliación y registro laboral, en este sentido, nos encontramos ante una injerencia real de la propia autoridad en la vida interna de cada uno de los sindicatos, y lo más grave es lo establecido en la parte final de la fracción III del mencionado artículo que señala, en caso de duda razonable, sobre la veracidad de la documentación presentada, el centro podrá convocar y organizar un recuento para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores en el sentido de la decisión.

Con esto se viola el inciso 2 del artículo 3º del Convenio 87 que establece las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer el ejercicio legal de libre autorización.

Y me pregunto, ¿vamos a estar bajo un yugo? Los trabajadores sindicalistas, traía yo más propuestas, pero aquí las voy a presentar y doy la pro y la contra de cada artículo que hoy hicieron los señores Senadores y Diputados.

El anterior señalamiento sólo son algunos de los que tanto hemos encontrado, y esto lo manifiesto no con el ánimo de entrar en confrontación, sino de ponerlos a su disposición, a través del diálogo, como hoy lo estamos haciendo, de apoyo mutuo para encontrar los mejores puntos de encuentro apegados a la legalidad.

Los trabajadores hemos contribuido directamente para que prevalezca la paz laboral en México y en nuestra decisión que así siga para el bien de los trabajadores, por el bien de los empresarios, pero, sobre todo, por el bien y crecimiento de nuestro económico del país.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Muchas gracias Víctor, quien hace tiempo se ha apoderado del Congreso del Trabajo y cree que es de él, y por eso ahora que les ganamos anteayer, pues estaba llorando sus lágrimas, porque ya o es el Presidente del Congreso del Trabajo ni el dueño.

Él ahora se está uniendo con Pedro Haces, para que lo defienda, pensando que Pedro Haces es un consentido del señor Presidente de la República, y ya que lo descubrieron que no es, ya que no es Senador tampoco, porque los Senadores se ganan y en el Senado, en este Senado el único Senador obrero que hay, soy yo, y yo me lo gané, porque a mí no me han regalado nada.

Entonces, yo pasaría cualquiera de estas cosas como cualquiera de los discursos que se escuchan, pero no se oyen, porque hablé de mi hija, de la que me enorgullezco mucho también, de mi nieto también, y ellos o necesitan nada, nada para que les regalen cosas.

Lo que falta aquí es que Pedro Haces para que lo hagan ferrocarrilero y así puedan tapar todas las broncas que los ferrocarrileros tienen, como esa de que les deben a las viudas más de 15 mil millones de pesos de sus ...

Entonces yo no hablo con porras, yo no hablo con porrismo, estoy en una de las trincheras más altas y más respetables de México y por eso no espero yo aplausos ni espero nada, pero no se puede dejar pasar, pero de su familia estén hablando ante mucha gente que trajeron en camiones, y todo, yo llegué en mi silla de ruedas y en mi coche.

Y a mí nadie me puede decir, porque ustedes no me presentan a ningún partido, porque ya se fueron de uno a otro, no son Senadores, y en este momento es la tribuna política más alta de México.

Esto se gana, no se compra, esto se gana y yo soy Presidente, yo soy el Presidente de esta mesa en este momento.



Por eso yo no quiero ofender a nadie porque no es mi culpa, pero tampoco quiero permitir, no quiero permitir que mi hija está ahí y que mi nieto que está ahí también, porque viene a ver a su abuelo, a ver que dice y todo mi Comité Nacional de la CTM está aquí porque vienen a ver a su jefe, porque a su jefe lo respetan.

Por eso ni siquiera voy a pedir que se ponga esto en el Diario de los Debates, porque esto estoy seguro de que no dice nada, que se hizo alguien que sí sabe escribir y entonces lo trajeron para hacer escándalo.

Yo diría, señoras Senadoras, señores Senadores, que no podemos trabajar con este ambiente, desde allá la palabra al licenciado Fernando Yáñez, Presidente de la Comisión de Seguridad Social de Concamin

Adelante, Licenciado.

(Aplausos)

El Lic. Fernando Yllanes Martínez: Muy buenos días, me da mucho gusto estar aquí con ustedes, voy a empezar porque tengo 5 minutos, y debe empezar trabajando que México en su calidad de país, miembro de la Organización Internacional del Trabajo, tiene ratificados los 8 convenios fundamentales de los que destaco en Convenio 87, ratificado el 1º de abril de 1950, relativo a la libertad sindical y el Convenio 98 el 23 de noviembre del 2018 sobre derecho de sindicalización y negociación colectiva.

Resultando así obligatorio el contenido del primero y próximamente en noviembre de este año el segundo, con el más alto rango de acuerdo con la jerarquía de leyes, definida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Salvo aquello que llegara a contraponerse con la Constitución, en cuyo caso prevalece el texto de esta última sobre los convenios.

Para los órganos de control de la OIT fundamentalmente el Comité de Libertad Sindical, los principios que emanan de estos convenios son obligatorios para todos los países miembros, independientemente de que estén o no ratificados.

Todos sabemos que los sindicatos son asociaciones de trabajadores o patrones constituidas, entre otras cosas, para la defensa de sus respectivos intereses, lo que permite que sus miembros no tengan que hacerlo de manera personal, generando así una protección indispensable para el ejercicio de la libertad y asociación.

Las organizaciones sindicales deben actuar bajo el mandato que le dan sus miembros en términos de los estatutos que elaboran libremente y de acuerdo a sus intereses, lo que constituye también una pieza clave para hacer efectivo el derecho de libertad sindical.

Estos principios y derechos se contienen en los artículos 2 y 3 del Convenio 87, incluida la libertad de elegir a sus representantes, organizar su administración, actividad y formular si su programa de acción.

Por otro lado, el Convenio 98 establece en su artículo 2, que las organizaciones de trabajadores y empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia. Y el artículo 4 obliga a estimular el pleno desarrollo y uso del procedimiento de negociación voluntaria con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.

Por último, recordaré que el artículo 1, del numeral 2, inciso a), restringe sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un sindicato.

No obstante, la claridad de las disposiciones y los principios obligatorios que contienen estos instrumentos, existen varias disposiciones en la ley que son contrarias.

El artículo 395 concibe la posibilidad de los contratos colectivos de trabajo se puede establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros de un sindicato, el sindicato contratante. Tal vez quienes formamos parte del foro laboral entendemos el objeto y alcance de esta disposición, sin embargo, también debemos reconocer que la misma es contraria al citado artículo 1, del Convenio 98.



Está vinculadas esta disposición a los artículos 154 y 156 de la Ley Federal del Trabajo, siendo indispensable eliminar esta Condición en tales preceptos.

Como se ha dicho, las organizaciones deben garantizar plena autonomía en el ejercicio de la libertad sindical sin ser objeto de actos de injerencia, no obstante que las modificaciones que se hicieron al artículo 371 de la ley, relativo a lo que deben contener los estatutos, se establecieron diversas disposiciones, fundamentalmente en las fracciones IX y XIV Bis, que violan este principio, que entorpecen el funcionamiento de las organizaciones sindicales, y el uso de procedimientos de negociación voluntaria, constituyendo una clara intervención indebida en la vida interna de las organizaciones.

La fracción IX del citado precepto impone de manera indebida y en contra de los principios de libertad sindical, un procedimiento para la elección de la directiva de los sindicatos a través del voto directo, con lo cual la ley elimina la posibilidad de que alguna organización por el acuerdo de sus miembros determine otra forma para ejercer el voto, como por ejemplo, el voto indirecto, pasando por alto que esta determinación es patrimonio de los miembros y no puede estar sujeta al imperio de la ley.

Como se ha dicho, la esencia de los principios de la libertad sindical contiene el libre e irrestricto derecho a redactar sus estatutos para organizar sus actividades, y para tal fin establece el propio Convenio 87 en su artículo 3, que la autoridad deberá abstenerse de toda intervención, y lamentablemente esto no fue observado por la última Reforma Laboral, la que no sólo pretende imponer el procedimiento de elección, sino que yendo más allá obliga a que los estatutos establezcan un procedimiento único para llevar a cabo la celebración de los contratos colectivos de trabajo y los convenios que lo revisan, esencialmente en la fracción XIV Bis del mismo artículo 371, que impone la obligación de que se haga mediante consulta para convalidar los acuerdos tomados por el sindicato a través de voto personal, libre y secreto.

Por lo cual, la organización sindical puede dejar de ser un interlocutor conveniente y representativo. Significa prácticamente hacer negociaciones individuales con los trabajadores, puesto que su organización siempre estará sujeta a una segunda validación de los actos de representación que llevó a cabo bajo el mandato de los trabajadores. Esta condición va en contra de la obligación de estimular la negociación colectiva, es un desaliento a la representatividad sindical y a la contratación colectiva, y desde luego contrario al contenido de los artículos 87 y 98.

Es por ello que se debe modificar la citada fracción XIV Bis del artículo 371, 390 Ter, así como el artículo 400 Bis, y el 927 de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Para los fines mencionados presentamos en su oportunidad propuestas de redacción que están a disposición, y volveremos a enviar a este Senado. Existen diversas resoluciones del Comité de Libertad Sindical que respaldan el análisis que he realizado.

Concluyo diciendo que es importante que se haga una reforma a fin de estar acorde a los convenios internacionales, a los principios de libertad sindical que no se pueden tener bajo el imperio de la ley.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Moderador Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Entregamos, en este momento por conducto del Secretario Técnico de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, el documento que hizo entrega a esta Presidencia el señor Víctor Flores, para que se quede con él.

Y la Comisión dé fe de que nosotros no contestamos por escrito, ni offendimos de ninguna manera como él lo hizo.

Tiene la palabra el doctor José Alfonso Bouszas Ortiz. Doctor, tiene usted la palabra.

El Doctor José Alfonso Bouszas Ortiz: Desde la academia me permito hacer mi intervención en un momento particularmente especial.



Y ello me obliga a hacer una afirmación que he hecho en otras ocasiones. La reforma en materia del trabajo que ahora se realizó, es la más importante que se ha realizado desde 1917. El voto directo para la elección de la dirección sindical y para la suscripción del contrato colectivo es esencial para que los auténticos miembros de los sindicatos los trabajadores ejerzan sus derechos.

El sindicalismo que ahora se duele de intromisión en la vida de los sindicatos, como consecuencia de la indicada reforma, es un sindicalismo en estricta gramática, integrado por una serie de líderes o familias que líderes que, en décadas, y sirviéndose de las disposiciones normativas que ahora se reforman, han usufructuado el poder político y social que las organizaciones sindicales representan para beneficios personales.

Contrariamente a lo que se ha venido opinando por el sindicalismo corporativo, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, que es el intérprete legítimo de los citados convenios 87 y 98 de la OIT, y por tanto su interpretación es normativa y vinculante, en términos de la Reforma Constitucional en materia de derechos humanos de 2011, ha considerado que el esclarecimiento en la Ley de Garantías Democráticas en los Sindicatos, de transparencia en el manejo del patrimonio sindical, y de representación auténtica de los trabajadores en la negociación colectiva, no son violatorios de la libertad sindical, ni tampoco de la negociación colectiva, sino que son una garantía de su ejercicio por parte, reitero, de los titulares, los trabajadores que no el ente abstracto sindicato que actualmente detenta el poder.

Se ha dicho también que esta reforma tuvo como contexto el T-MEC, y en marte es cierto, pero se deja de tomar en cuenta que la denuncia de simulación en la vida de las organizaciones sindicales y en la contratación colectiva venía haciéndose 40 años antes.

Que nos costó mucho trabajo en la academia entender cómo es que en este país había una supuesta representación de los trabajadores y los menos beneficiados en esa historia, sobre todo a partir de la década de los 50's, eran precisamente los trabajadores.

Dejo ahí mi intervención.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Muchas gracias, doctor.

Tiene la palabra el licenciado Tomás Natividad Sánchez.

El Lic. Tomás Natividad Sánchez: A todos gracias por permitirme participar en este foro, yo represento al sector empresarial desde hace muchos años y sí me gustaría dejar constancia de la posición de nuestro sector en toda esta reforma que como dijo el doctor Baouzas es históricamente la más trascendente desde 1917.

Señor Senador Carlos Aceves del Olmo, gracias por darme la palabra.

Senadora Patricia, Senadora Nuria y senadora Xóchitl, gracias por permitirnos participar en este Parlamento.

Es evidente que estamos viviendo el cambio más trascendente de la historia de México en materia laboral, en materia de este derecho que estableció por primera vez a nivel constitucional las garantías sociales de los trabajadores. Desde 1917 hasta 1929 en que se federaliza el tema y se establecen las reglas que nos rigieron desde 1931 y que establecieron, aunque mucha gente le molesta el término, una paz laboral que ha permitido a México llegar al desarrollo industrial que tiene y al desarrollo empresarial que tiene y que debemos recuperar, llegamos a ser la novena economía y ahora estamos en la quinceava, evidentemente es muy importante las reglas laborales que como dijo el Senador Napoleón Gómez Urrutia, son reglas que deben de estarse reformando y actualizando permanentemente.



El sector privado desde siempre ha participado como parte de la relación laboral en la actualización de estas normas; sin embargo, durante muchísimos años fue más dura la ex, que la propia Constitución, la Ley Federal del Trabajo, no la podíamos tocar ni para actualizarla ni para hacer absolutamente nada.

Don Fidel Velázquez, a quien respeto y admiro como el gran dirigente obrero que lo fue, nos dijo abiertamente: “podrán acordar lo que quieran, señores patrones y señores sindicatos, pero la ley no la tocan”. Y es evidente que esto siguió así adelante hasta 70, la primera reforma grande de la ley, hasta 1980 en que se cambia el proceso y hasta el 2012 en que rompemos ese tabú de la ley intocable y que nos ha permitido ir corrigiendo la legislación.

Yo creo que si nos ponemos a trabajar en conjunto todos los sectores de la economía, los dos sectores, principalmente involucrados en esta materia, podemos hacer las reglas que permitan al país seguir avanzando, protegiendo evidentemente los derechos de los trabajadores y el desarrollo de la industria y de la empresa en México que es la principal empleadora en el país y que de ella depende el desarrollo de la clase trabajadora; no hay mejor derecho al trabajo que tener trabajo, como siempre lo he afirmado, en muchísimas intervenciones en estos temas.

Es evidente que hemos trabajado, como lo mencionó el licenciado Yáñez Martínez, en planteamientos que dejaremos a la Mesa Directiva de esta Cámara para su estudio, como sector hemos hecho opiniones en relación a las reservas que quedaron, y sólo las voy a referir, ya que no me daría tiempo de hacer mayor análisis a lo mismo.

Nos están rigiendo tres cuerpos legales, cuatro realmente cuerpos legales: la Reforma Constitucional del 24 de febrero del 2017; el Convenio 89 de la OIT que fue ratificado en el año pasado y que entrará en vigor este 21 de septiembre; el Tratado de Libre Comercio y su Anexo 23-A que establece reglas específicas y que ambos, tanto el Convenio 98 como el Convenio 87 y el Anexo 23-A son ley suprema de este país, haber sido ratificados por esta representación y esta soberanía, y evidentemente empezarán y están ya rigiendo todos los derechos.

Hemos propuesto, como lo dije, específicas reservas a ciertos articulados que estarán en el documento que presentemos como nada más para relatarnos en su concepto los tres aspectos de la libertad sindical que es el derecho de los trabajadores al ser sindicalizados, a dejar de ser sindicalizados y a permanecer libres, y que están reglamentados en el artículo 390 Bis, fracción III, inciso d) y en los artículos 154, 156, 395 y 413, el voto personal libre y secreto, que como se ha mencionado por participantes anteriores, no se refiere al voto directo y que no están comprometido así ni en la Constitución del país ni en la Reforma Constitucional ni en los convenios a que me referí ni en el Anexo 23-A y que excede en mucho este tipo de compromisos del país.

El derecho a la autonomía sindical y las revisiones contractuales que establece el artículo 400 Bis.

El derecho a suprimir la posibilidad de romper o hacer posible dividir los contratos colectivos de trabajo que pulverizan la representación sindical en las empresas.

El regular el período de pre-huelga que sólo puede ser diferido entre empresa y sindicato porque tiene efectos en el derecho de propiedad de las empresas.

El garantizar la democracia sindical en los emplazamientos a huelga y el derecho de la mayoría a terminar los movimientos de huelga.

Y, obviamente, hacer más eficiente la calificativa de la huelga que se estableció en 60 días la obligatoriedad de la misma, llevarla quince días ya que después de 60 días ninguna empresa subsiste.

Es muy extenso el tema y lo propuesto.

Y con ello concluyo agradeciéndoles realmente la oportunidad de haber participado en este importante foro y ante esta soberanía.

Gracias.



(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: En el uso de la palabra el maestro Lorenzo Roel, Presidente de la Comisión Laboral de Coparmex.

El Presidente de la Comisión Laboral de Coparmex: Buenos días todavía.

Gracias, señores Senadores.

Empiezo por lo corto del tiempo.

Primero.- En esta Mesa Libre sindicación y negociación colectiva, el sector patronal, desde el proceso de la reforma constitucional en materia de justicia laboral, sindicación y contratación colectiva entró en vigor en febrero de 2017, ha acompañado y está a favor de lograr una reforma laboral que elimine malas prácticas que durante años han afectado tanto a trabajadores, como a patrones, conservando intocados y protegidos los derechos de los trabajadores, afirmación que hago en relación al señalamiento que se hizo a Coparmex, que simplemente Coparmex más bien su interés es acompañar en los derechos de los trabajadores y simplemente en una cordial y sana relación por un México mejor, en donde de la mano tanto el sector de los trabajadores, como el sector patronal debemos de construir y seguir hacia adelante.

Al respecto reiteramos el respaldo a dicha reforma y el cumplimiento de compromisos internacionales, derivados del T-MEC y de los convenios 87 y 98, así como el programa de trabajo decente de la OIT a través, primordialmente, de un diálogo social efectivo con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, que es algo que tenemos que fortalecer cada día más en México.

Estos compromisos deben abonar a la competitividad, sostenibilidad, sustentabilidad y estabilidad de las empresas para que puedan generar condiciones propias para la inversión. En dicho objetivo el sector patronal incluyó una serie de propuestas que no se incluyeron en la reforma que entró en vigor el 2 de mayo pasado, propuestas que inclusive diversos grupos parlamentarios apoyaron en sus reservas.

Las adecuaciones planteadas por el sector patronal se formularon, con el fin de evitar que los procesos administrativos o jurisdiccionales generen alto impacto a los trabajadores, vulneren los convenios internacionales, como bien lo señaló mi compañero Fernando Yllanes y Tomás Natividad, y afecte la buena marcha de las empresas, sobre todo de las micro, pequeñas y medianas empresas que, como todos sabemos, representan más del 90% del mercado laboral.

Es por eso que hacemos un llamado para que la Cámara de Senadores y las conclusiones del Parlamento Abierto convocado por las Comisiones de Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana y de Trabajo y Previsión Social se establezca la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo, en este caso respecto a libertad sindical y negociación colectiva con los temas prioritarios siguientes.

Respecto a los derechos de los trabajadores, el derecho de sindicación, como lo hemos mencionado en todo el sector patronal, incluye tres momentos: El derecho de sindicación que contempla la libertad de afiliarse, el no estar sindicalizado y, en su momento, dejar de participar en un sindicato, primordialmente sin que afecte el derecho a los trabajadores en su relación de trabajo, prohibir las cláusulas de inclusión y garantizar la igualdad de derechos, tanto para trabajadores sindicalizados, como para los que no lo sean.

Respecto a lo que se mencionó del voto personal libre y secreto, es conveniente eliminar la palabra "directo" respecto a la elección de Secretario General y la directiva sindical y la aprobación del contrato colectivo y la revisión contractual, simplemente como lo mencionó Fernando Yllanes, dentro de este derecho que tiene cada organismo sindical de plantear sus fórmulas de acuerdo con los trabajadores en la participación directa o indirecta.

Respecto al contrato colectivo de trabajo, vamos y hemos propuesto el derecho a la autonomía sindical en las revisiones contractuales, que precisamente en el 400 bis conforme a lo que regulen los estatutos de cada sindicato, deberán de existir esas fórmulas en las revisiones de los contratos y no fórmulas que complican las revisiones contractuales.



Eliminar que se promueva, en la Ley Federal del Trabajo, la multiplicidad de contratos colectivos, como bien se ha mencionado y que es una coincidencia, en este caso, de ambos sectores de promover la multiplicidad de contratos colectivos que se hacen en el artículo 245 bis.

Respecto al derecho de huelga, es conveniente regular, el período de pre huelga debe de ser de acuerdo con el sindicato, entre sindicato y empresa y no en forma unilateral, garantizar la democracia sindical en los emplazamientos a huelga que regula el artículo 920, incluir el derecho de la mayoría de los trabajadores para terminar un movimiento de huelga y reducir la calificativa de la huelga de 60 a 15 días como lo mencionó Tomás Natividad.

Uno de los temas que nos interesa mucho como sector es proteger la estabilidad de los centros de trabajo y el Estado de Derecho. Como sabemos, en forma cotidiana se realizan prácticas ilegales que afectan las actividades productivas en los centros de trabajo, al respecto se deben incluir en la Ley Federal del Trabajo sanciones a quienes provoquen paros ilegales, cierre de accesos y detención de vehículos para extorsionar a un patrón.

En estos trabajos, como sector patronal unido, ya subimos el articulado propuesto y haremos una entrega de los temas prioritarios del sector patronal a la Mesa Directiva y, lo primordial y yo creo que los efectos de este Foro es que tenemos que promover la unidad de los sectores y la unidad de los mexicanos y no desunirnos, porque prácticamente somos quienes estamos construyendo y vamos a seguir construyendo este país.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Tiene el uso de la palabra, la Senadora doctora María Xelhuantzi López.

La Titular de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, María Xelhuantzi López: Soy doctora, profesora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, también desde la Academia.

La llamada Cuarta Transformación de México ha dilapidado, hasta ahora, su gran oportunidad de empezar a corregir una de las principales causas históricas y estructurales de la desigualdad en el país; es decir, el problema generalizado de los bajos salarios de los trabajadores dentro del territorio nacional.

En lugar de optar por una reforma de la legislación laboral que fuese parte de cambios profundos, reales y de largo alcance en el mundo del trabajo, la reciente reforma laboral se ha caracterizado por:

1.- Dar continuidad a la serie de modificaciones a la Ley Federal del Trabajo iniciadas desde 1989, que en todo momento han buscado complacer a los empresarios nacionales y extranjeros, a quienes se deben los acuerdos del Libre Comercio en sus diferentes versiones y etapas, desde el TLCAN, hasta el T-MEC.

2.- La reciente reforma laboral se ha caracterizado también por focalizar los cambios sobre el texto de la ley en aspectos específicos, coyunturales y de alcance muy limitado; es decir, ha hecho reformas sobre pedido, en forma tal que una vez más las modificaciones responden a exigencias políticas muy particulares y no a un proyecto sustantivo de democratización del Sistema Laboral en México para la distribución del ingreso, la justicia y el poder en los lugares de trabajo.

Antes de continuar y para no dejar lugar a dudas, debo decir que un proyecto sustantivo en materia laboral para México, tendría como prioridad el desarrollo de la negociación colectiva y, con ello, que los actores productivos; es decir, que los trabajadores y los patrones aprendiera, efectivamente, a negociar sobre los temas y los problemas cotidianos del lugar de trabajo y, a partir de aquí construir la negociación de los temas y de los problemas de los sectores, las cadenas y las ramas productivas.

En vez de esto, la legislación laboral mexicana centra su atención, por ejemplo, en la cuestión de los contratos colectivos y no de la negociación colectiva, lo que constituye una debilidad estructural que explica, en parte,



la facilidad con la que en México los contratos colectivos de trabajo son, en su inmensa mayoría, producto de la simulación y de la corrupción.

La reciente reforma laboral se redactó, se aprobó y se ejecutará, al igual que en el pasado, sin un diagnóstico mínimo de la realidad laboral del país. A lo largo de muchos años y como producto de investigación empírica y objetiva, algunos académicos, el doctor (...) y yo, por ejemplo, hemos señalado que es muy posible que cerca del 90% de los contratos colectivos que existen en el país sean simulados, de los llamados contratos colectivos de protección patronal.

Este dato nunca ha sido confirmado, desmentido por las autoridades del trabajo, porque en realidad ayer y hoy esas autoridades carecen de un diagnóstico mínimo sobre la situación laboral en el país.

No habrá pues mediciones o puntos de comparación para saber qué tanto avanza o retrocede la reforma, nos quedaremos, una vez más, con los dichos políticos de las autoridades que un día, quizás dentro de poco, nos dirán que ya hay libertad sindical en México y que el derecho de negociación colectiva se ejerce cabalmente por la magia de la reforma reciente.

En ausencia de datos salariales, de datos productivos y sindicales por ramas, cadenas o... de la producción, sin datos e información por estado, regiones y empresas la elaboración de la ley fue puro cálculo político, su ejecución una puesta especulativa y su destino un muy probable ejercicio de elocuencia demagógica.

La reforma laboral fue hecha por abogados y para abogados, lo que la ley... es más del entendimiento y del alcance de los trabajadores. La impronta de grandes bufetes y abogados tanto patronales como sindicales, nacionales y extranjeros está presente en cada párrafo de lo reformado.

Es obvio que quienes la redactaron se pusieron de acuerdo en textos que no sólo hacen necesario, sino imprescindible el rol de los abogados como los grandes intermediadores y beneficiados del conflicto o de la componenda en las relaciones obrero-patronales.

Pero una verdadera transformación del primitivo mundo del trabajo en México no sólo requiere de abogados. En un contexto de negociación colectiva auténtica para el desarrollo de las empresas y de los trabajadores resolver las complicadas relaciones obrero-patronales exige de propuestas integrales y de enfoques profesionales que reclaman el concurso, lo mismo que de ingenieros, de médicos, de economistas, ergónomos, arquitectos, sociólogos y de otros especialistas en las muy distintas y diversas ramas de la producción y del desarrollo económico, no desde luego en el caso de México.

La reciente reforma laboral entrega a la justicia laboral mediante una transición todavía incierta y opaca a un Poder Judicial que se haya en uno de los peores momentos de su historia por haberse convertido en pieza maestra de la impunidad en el país, así como el componente vergonzoso de la desigualdad entre el poderoso y el desvalido frente a la ley y la justicia.

Al ser una reforma que busca complacer a los jugadores de libre comercio y al voto duro de los trabajadores de Estados Unidos y Canadá, los cambios en la Ley Federal de Trabajo no son sino una modernización del lenguaje, introduce en el vocabulario de la legislación términos y categorías como libertad sindical, libertad de negociación colectiva, Convenio 98 de la OIT, voto libre, directo y secreto, no va a transformar una realidad dominada por poderosísimos intereses de despachos de abogados, de sindicatos, federaciones, confederaciones que han hecho de la simulación, de la extorsión y de la precarización laboral verdaderas e inagotables fuentes de riqueza económica, de impunidad y de poder político.

Tristemente prevalecerán en México los salarios por decreto y por tabulador presidencial, tal vez citados en el fondo por la Secretaría de Hacienda, pero como comenzó a suceder en México desde principios de los años



sesenta y como se institucionalizó desde también en su momento las reformas neoliberales de los principios de los ochenta.

Un proyecto de transformación verdadera y de democratización del mundo laboral en México tendría que optar inevitablemente por construir la fijación de los salarios por la vía de la negociación colectiva en función de las capacidades y utilidades de las empresas, pero nunca, nunca de los dictados presidenciales, de los dictados financieros o sobre la premisa de los salarios mínimos que no son ni serán jamás redistributivos del ingreso y de la riqueza.

Por último, señores legisladores, no nos engañemos, estamos simplemente frente a una versión recargada del viejo proyecto histórico de las oligarquías en México para tener y mantener salarios bajos, precariedad laboral, sindicatos controlados y débiles y, una vez más, una legislación laboral compuesta de un lenguaje progresista, de vanguardia, adornada con términos como libertad sindical, voto secreto.

En la mercadotecnia política de nuestro tiempo esta ley seguirá vendiendo trabajo barato, así como derechos y justicia inaccesibles para la inmensa mayoría de los trabajadores mexicanos.

Muchas gracias por su atención.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Por lo que acaba de decir, y muy bien dicho, por cierto, y quien me corrigió al principio, porque dije la Senadora, y me dijo: “No, yo no soy Senadora”, pues debía serlo porque dice usted muy bien las cosas.

En este momento le pido, por favor, a la secretaria técnica de la Comisión de Trabajo y Previsión Social retire lo que yo dije sobre el señor Víctor Flores, y que les pido a mis compañeros de los distintos partidos, que formamos la Comisión de Trabajo y Previsión Social, que sean testigos conmigo cuando tengamos sesión para que se le informe al Presidente y a todo el Pleno.

Si usted no tiene inconveniente en que hagamos uso de sus palabras porque son muy valiosas, y yo diría que sólo alguien que no quiere ver, no aceptaría lo que usted dijo, porque eso que usted dice es para donde estamos caminando para que no suceda ya.

Entonces, y les pido una disculpa a todas y todos quienes están de acuerdo, a los abogados, a los doctores, a todas las personas que están aquí, pero no me arrepiento de haber tratado un tema que conozco, pero sí pido disculpas, Víctor, pido disculpas y aclaro una cosa.

Yo no soy abogado, ni soy doctor, ni soy, no tengo ninguna profesión, yo soy autodidacta, trabajador como muchos de ustedes en las fábricas llenándome de hollín en una fábrica de automotriz, ganando 48 pesos a la semana, era el salario mínimo, y yo creo que por eso me hice con los años dirigente sindical.

No estoy arrepentido, de ninguna manera, porque pude hacer una familia, y mi familia está bien, no gracias al dinero de nadie, sino de mi propio trabajo.

Por eso ustedes veían que se acercaban aquí conmigo mis colaboradores, lo consulté con mi compañera, con Xóchitl, se lo dije con los ojos, y me place mucho, a lo mejor lo que dije mal fue que con mi silla de ruedas, porque desde allá no lo pueden ver, pero me voy a parar aunque me cueste trabajo porque a una persona que habló con usted, a tres amas que tengo aquí, compañeros, no puedo decirles gracias sentado, debe ser parado como hablan los caballeros, y no es porque yo me califique de caballero, sino porque duele mucho estar parado, pero ensalza mucho también haber escuchado alguien que sea doctora, pero sí es Senadora, hasta ahí lo dejamos.

Para decirles a ustedes que me arrepiento de lo que dije en algunos casos, pero ya no se trata de aclarar cosas, se trata de que lo que dijeron los abogados, los doctores, lo que aprobamos en abril, pues ya se aprobó,



pero que los sindicatos de lucha, pues vamos a seguir luchando porque los trabajadores tengan mejores cosas, y eso no se quita, esa es una especie de cosas que lleva uno en la sangre.

Por eso con todo respeto a todos, a ti también, Víctor, a los abogados, mi Vicepresidente, Teófilo, a todos los ferrocarrileros que están aquí, y también, principalmente, a los que no están.

Muchas gracias. Les agradezco enormemente que hayan estado en este momento, que para mí es valioso. Como dijo esta mujer, la mujer que más quise en mi vida fue a mi madre y por eso, con todo respeto, lo hice.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Tiene la palabra el licenciado Félix García Nambo, ex Secretario de la Junta de Conciliación y Arbitraje del estado de Jalisco.

El licenciado Félix García Nambo: Buenas tardes. Con la venia de la Mesa Directiva, con todo el respeto a los integrantes, me permito leerles la ponencia que preparé para este día.

Libertad de negociación colectiva. El compromiso tan grande de libertad suena maravilloso, por fin en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, que se publicó en mayo de este año, 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 XX Bis del apartado 123 constitucional, que se adicionó ya en el mes de febrero de 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 deberán 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 pseudo líderes 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, indispensable para exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo inicial, en cuyo procedimiento de obtención deberá mostrarse documentalmente que cuenta con el respaldo mínimo del 30% de los trabajadores a quienes se aplicará dicho contrato.

La segunda vertiente, prestar un contrato colectivo o el convenio de revisión, en el cual el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que el contenido a depositar sea aprobado por la mayoría de los trabajadores, cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto.

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, en el desahogo de la prueba de recuento verificará, otra vez mediante voto personal, libre, directo y secreto, que la mayoría de los trabajadores deciden qué sindicato administrará el contrato colectivo existente.

Para exigir la firma de un contrato colectivo, depositar su revisión o demandar la titularidad, 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 ha pretendido ganar la voluntad de los trabajadores mediante promesas de conseguir un mejor incremento salarial, un mejor aguinaldo, más días de vacaciones, más de esto, más de aquello, en fin, más, más, más, promesas que a la postre no paga el sindicato con su patrimonio, promesas que terminará pagando la empresa.

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% y su



oponente podrá ofrecer un incremento del 30, y así seguirán los sindicatos contendientes incrementando sus promesas hasta lo irracional, que al fin ellos no pagarán las mismas.

A la postre, al patrón le quedan dos opciones: pagar las promesas del sindicato que hubiese obtenido la mayoría o enfrentar la huelga que éste le promueva. Si decide pagar los incrementos exigidos terminará incrementando el costo de los productos y servicios que vende, y ello va a generar una espiral inflacionaria en la que todos perdemos por igual.

Si se deciden a enfrentar la huelga y esta se extiende 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 la naturaleza económica, en el cual, a través de las correspondientes periciales en materia económica, se dirimirá si la empresa puede otorgar los incrementos solicitados sin llegar a la quiebra.

Este procedimiento, más sus 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 que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones registrales en mayo de 2021, acorde el párrafo del artículo once transitorio de la Ley Federal del Trabajo vigente, la verificación que del 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 del Trabajo y Previsión Social a más tardar el 1 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 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 cinco 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, de su convenio en revisión o receso en un conflicto de titularidad, 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 permita, dentro de la organización, la calidez y calidad en su interactuar, y no en las irracionales promesas que realicen.

Al fin, ¿quién no cede ante la promesa de ganar más? ¿A quién le preguntamos si quiere ganar más y nos dice que no? Es momento de evitar un problema.

Es cuanto, muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Le cedemos la palabra con mucho gusto a la licenciada María Mayela Trueba Hernández, Secretaria de Acción Política de la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos, la Crom, que es el sindicato más antiguo del país, más de 100 años tiene.

La Licenciada María Mayela Trueba Hernández: Muy buenos días a todas y a todos.

Con el permiso de las Senadoras y Senadores, diputados y diputadas, compañeras y compañeros sindicalistas. Y con el permiso de mi líder nacional, el maestro Rodolfo González Guzmán. Efectivamente, estamos cumpliendo 101 años, la Crom.

Agradezco la invitación, el honor y la oportunidad de participar en esta mesa de trabajo, reflexión e intercambio de ideas en torno a la llamada Reforma Laboral 2019.



De manera indudable la democracia sindical y la libre sindicación, contenidas en el proceso de reforma constitucional y legal, son el resultado histórico de las luchas, movilizaciones, interés y demandas de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, por su legítimo derecho a participar en el destino de su organización sindical, a través de su voz y su voto, sin dejar de reconocer a numerosos empresarios laboristas, sindicalistas, actores, especialistas, investigadores, académicos, legisladores y organizaciones de la sociedad civil que durante décadas insistieron en la necesidad de contar con sindicatos verdaderamente democráticos.

Y créanme, las organizaciones sindicales estaremos a la altura de las circunstancias.

La reforma laboral 2019 es considerada la transformación más importante en los últimos 70 años en el sector laboral al reflejar la realidad laboral de México en varias leyes aplicables en la materia.

El contenido temático de este parlamento abierto en materia laboral es complejo y diverso y lo tocante a la libre sindicación y negociación colectiva, podemos afirmar que es un aspecto total para la debida implementación y aplicación de la reforma laboral 2019.

Nuestra participación en esta mesa de trabajo estriba en abordar la tesis segunda 114/215 de la décima época bajo el título derecho de libertad sindical de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 23 de octubre del 2015, que reconoce y fortalece el derecho de libertad sindical, derecho de asociación, materia del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, del 1º de julio de 1949, adoptado en este año por nuestro país y ratificado 70 años después, el 20 de septiembre del 2018.

Dicho criterio jurisprudencial, determina que el derecho de libertad sindical, esto es, derecho de libre asociación se sustenta en cuatro postulados o premisas relacionadas entre sí, derecho a no afiliarse a ningún gremio, derecho para redactar estatutos y reglamentos administrativos, derecho para elegir libremente a los representantes sindicales, derecho de organización interna, cuya afectación de cualquiera de tales fundamentos representa una violación al principio de libertad sindical.

Por lo anterior, desde este foro, hago una respetuosa invitación a la formación de comisiones internas en cada empresa para la atención y seguimiento puntual a la implementación de la reforma laboral con base en los postulados o premisas sobre el derecho de libertad sindical o derecho de libre asociación emitidas por nuestro máximo tribunal, cuidando siempre la estabilidad las empresas que son quienes generan las fuentes de trabajo, así como la armonía existente entre los trabajadores, que nunca se ponga en riesgo a quienes generamos la riqueza de este país, pidiendo también que se de a las trabajadores el lugar que les corresponde y que se han ganado a pulso, cuidando siempre las medidas de protección contra la discriminación laboral, basada en el sexo y la protección contra la discriminación salarial.

La igualdad de la mujer en el lugar de trabajo, la protección de las trabajadoras y trabajadores contra la discriminación en el trabajo basada en el sexo, incluyendo el embarazo, el acoso sexual, la orientación sexual, la identidad de género y las responsabilidades de cuidado, otorgamiento de permisos de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia así como los permisos para niños con cáncer.

Por su atención, muchísimas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Le concedemos el uso de la palabra al licenciado Amador Monroy Estrada, Secretario General de la CTC.

El Lic. Amador Monroy Estrada: Honorables miembros del Senado, amigos empresarios, amigos abogados, compañeras y compañeros:

No sin antes desearle éxito a nuestro Presidente Andrés Manuel López Obrador en la difícil tarea de gobernar más en esta época tan difícil y reconocer que si al Presidente le va ir bien, nos va ir bien a los mexicanos.



Tras de ello pido permiso a todos ustedes para plantearle la siguiente reflexión.

Por lo que corresponde a la adhesión de la Confederación de Trabajadores y Campesinos, a todos y cada uno de los planteamientos que se han hecho por todos y cada uno de los miembros del Congreso del Trabajo, eso, por instrucción de mi Presidente de la Confederación, oficializo nuestra voluntad de adherirnos a esas inquietudes planteadas a través de los distintos posicionamientos.

En 1917 al surgimiento de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aparece en ella el artículo 123 que desde entonces contiene una serie de garantías para el libre ejercicio del sindicalismo en México.

También algo tan intocable como de manera reconocida era ya la figura de la huelga, aun así, esta norma fue criticada en su momento, porque entre más se regula la práctica de la sindicalización y más se regula la condición para la práctica de la huelga, los derechos de los trabajadores resultan más limitados y más expuestos a que el Estado caiga en la tentación de controlar al movimiento obrero a través de la administración de la propia norma jurídica.

En 1919 aparece la OIT, ésta con un organismo que abraza las luchas reivindicatorias de los obreros en el mundo, México se asocia y adopta el compromiso de implementar sus acuerdos a través de sus recomendaciones.

En esta ocasión no es el caso, puesto que en mucho estamos ignorando sus principios.

Después, en 1931 se crea la Ley Federal del Trabajo, norma que regula a través de su nivel de ley secundaria a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la experiencia nos muestra que el Estado nunca pudo responder al compromiso en la observancia de la propia ley.

Una vez más, la figura intocable de la huelga, la regula el Estado, pretendiendo ignorar que ésa, la huelga, antes de ser un derecho, es un hecho por su legitimidad, por su concepto y por su esencia.

A poco más de 100 años, y habiendo transitado por varias modificaciones a la ley que comentamos, nos enfrentamos hoy a una norma jurídica que poco, muy poco favor le hace al trabajador mexicano.

Nadie debe perder de vista la realidad, los sindicatos no son unos cuantos representantes de organizaciones que muchas veces han dado de qué hablar, los sindicatos no son grupos minúsculos de personas que se atribuyen la representatividad y la ostentan a su favor.

No señores, los sindicatos somos los trabajadores que salimos del taller, unos hasta con oficios y otros sobreviviendo como Dios nos dio a entender.

Nos formamos como y desde trabajadores, sin trabajadores no hay sindicato y, sin embargo, sin sindicato sí hay muchos trabajadores. Y eso, eso debe ser el principal motivo de preservar el principio del derecho a la contratación y a la asociación colectiva.

Hoy nos imponen voto secreto, libre y directo, no es malo, estamos de acuerdo para las cúpulas es saludable, pero en la práctica dificulta el ejercicio del sindicalismo, si la autoridad va a condicionar la elaboración del estatuto interno de las organizaciones, se pierde el principio de libertad, de autonomía y por supuesto de independencia.

Cuando se habla de las condiciones de representatividad que habremos de cubrir frente a la autoridad en lo que apenas es un intento de asociarnos, se expone al trabajador frente a quien intenta demandar. El movimiento es muy probable que aborte, de ahí que se limita la práctica de la libre asociación.

Antes por lo menos se cuidaba la secrecía en el intento de afiliarse a un sindicato vía el emplazamiento a huelga por firma, o por la vía de la demanda de titularidad. Hoy cuando las condiciones presentaron un número regular de interesados en una lista que a través de un documento que se nos va a exigir, estamos exponiendo al interés legítimo de los trabajadores a la represalia de aquel frente a quien está demandando el derecho.



Para cumplir la condición de depositar un contrato inicial o un contrato iniciado se está ignorando la representación que por estatutos y en la Asamblea lograron los comités y las propias comisiones. Esto va a generar conflictos para las empresas y para el sindicato en la negociación.

Es claro, nunca van a estar de acuerdo todos, siempre se va a buscar obtener más. Y yo me pregunto: ¿cuántas prórrogas para seguir negociando nos van a conceder? O tajantemente tendremos que proceder con la ratificación de la huelga.

Por si fuera poco, se pretende que los compañeros trabajadores sean capaces de organizarse, superarse, promuevan la educación, promuevan socialmente a la organización, e incluso logren financiar su existencia cubriendo gastos no solamente de sostenimiento de sus instalaciones, de la estructura humana y del soporte de un movimiento o de una huelga.

Esos son derechos inalienables de la clase trabajadora, estos derechos los vamos a cimentar promoviendo organizaciones pobres que deban acudir a la caridad y a la penosa práctica del boteo para sostener sus movimientos.

Por miles de años el mundo vivió un ostracismo, el mundo creció siempre bajo un patrón determinado, y a finales de 1700 y en todo el siglo de 1800 aparece la reacción de los trabajadores frente al cuarto modo de producción. La reacción de los trabajadores ante la amenaza de perder lo único valioso que tenían, el valor de su mano de obra, frente a la amenaza que constituía la Revolución Industrial por la automatización de los medios y muchos otros acontecimientos que se dieron, todo esto dentro del denominado siglo de las luces.

Ojalá y esto nos haga reflexionar y pensemos más en la tarea que tenemos enfrente para poder determinar bien el destino de los trabajadores a través el derecho del trabajo, y al trabajo que les asiste.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Moderador Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Tiene el uso de la palabra el compañero Oscar Moreno Moreno, Secretario General de la Confederación de Obreros Campesinos y Empleados de México.

El C. Oscar Moreno Moreno: Muchas gracias, don Carlos Aceves del Olmo.

Señoras Senadoras, con el debido respeto.

El tema muy platicado, muy hablado. Hay aspectos fundamentales que nos preocupan como sindicalistas, y en ese afán de mantener la unidad del movimiento obrero del país, apelo a esa voluntad de seguir fortaleciendo al movimiento y a los trabajadores.

Dos temas que me gustaría tocar y que finalmente vienen derivados de un proceso que para mi gusto el tema de la Reforma Laboral de este año que se dio en 2019, como la del 2012 finalmente a nosotros no se nos tomó en cuenta.

Nosotros en el 2012 apelábamos, no estábamos en contra de la Reforma Laboral, sino que apelábamos a que se generaran foros para poder consultar a los trabajadores y a todos los involucrados en el sector productivo, y en el sector laboral.

En esta ocasión fue igual, los tiempos le ganaron a las dos cámaras para poder ser publicado el 1º de mayo, como se hizo, y obviamente esto generó que se reservaran algunos artículos para su discusión.

Yo celebro la voluntad del Senado en convocar a este parlamento abierto para poder discutir estos temas, y señalo puntos importantes: el artículo 110 en su fracción VI, que habla del tema de las cuotas sindicales, que es un tema en donde finalmente lo establece los propios estatutos de las organizaciones, y obviamente se vulneran los tratados internacionales como ya se mencionó, el tratado 87 así lo establece, en donde tenemos



el derecho de las organizaciones, de discutir, elaborar tanto programas de acción, como nuestros propios estatutos.

Me parece que el tema es rescatable, la reforma tiene aspectos muy, muy rescatables, la libre sindicación. No podemos permitir que la mala interpretación pueda generar en libertinaje sindical. Esta parte en donde creemos que el poder darle la facultad a los trabajadores para que puedan asociarse o no a un sindicato o no, y que ellos pueden hacerlo a través del voto libre y secreto, el tema directo es un tema que ya se comentó, generará problemas de traslado y generará problemas, seguramente en la estabilidad de los negocios.

Si nosotros no tenemos de una u otra manera el cuidado de controlar lo que por muchos años hemos generado la estabilidad y la paz laboral, corremos el riesgo de poder generar que las empresas cierren o, en su caso, se vayan a otro lado en donde las condiciones seguramente puedan ser más favorables para los empresarios.

Este trabajo no es un trabajo que solamente competa a las organizaciones sindicales, sino es un trabajo en donde también el sector productivo tiene una gran responsabilidad para poder sacar adelante el rezago histórico que se ha generado, ya que se ha comentado en la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores.

Y me parece que temas fundamentales, como el outsourcing, que es un tema que habla de la simulación en muchos de los casos, y que hoy tienen facultades muy claras porque así se los ha permitido la ley a esas empresas que simulan a través de un outsourcing, o un insourcing en donde un grupo de trabajadores presta el servicio a una empresa en donde le maquila, y otro grupo de empresarios vende el producto elaborado por los trabajadores, y en esa forma evaden un derecho fundamental de los trabajadores, como es el reparto de utilidades.

Yo creo que me sumo a la mayoría de las propuestas, yo haré llegar el tema de mi ponencia que tenía yo aquí redactada, sin embargo, creo que el tema ha sido bastante comentado, y no me queda más que sumarme a todas las observaciones que han venido haciendo cada uno de mis compañeros.

Muchas gracias a todos ustedes, por su atención.

(Aplausos)

El Moderador Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Gracias, compañero Reyes Soberanes.

Lo que no se ha dicho aquí es que ya terminamos con la revisión, precisamente el parlamento abierto se abrió con opiniones de los Diputados de su cámara y de Senadores en la nuestra. Nosotros tenemos, por ejemplo, 49 reservas, y tenemos un montón de lo que vimos ayer, que son medidas que la ley aprueba y que mientras los grupos, porque no somos nada más nosotros, los grupos que están revisando esto tanto en la Cámara de Senadores, como en la Cámara de Diputados no aprueben todo lo que está pendiente.

Esto no estamos hoy terminando y decimos: se acabó, ya se terminó, ahora nos vemos hasta otro año que se vaya a revisar. No es así.

Hay amparos que están vivos, que están vivos, unos que están calificados prácticamente por la Corte, y eso no se ha terminado.

Y lo de las outsourcing se sigue discutiendo en cada relación, en cada discusión que se hace.

Hay gente de la propia Comisión de Trabajo y Previsión Social que lucha porque siga el outsourcing, pero hay gente que no aceptamos que siga el outsourcing, entonces, esto no es un último documento, esto es lo que nos tocó hoy a la Senadora y a los que hemos estado aquí, y están trabajando en la Cámara de Diputados también en esto. Es así, Isaías.

Incluso acaban de pasarme un papel donde dice que está aquí el Diputado "Baldeneva", Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Felicidades.



(Aplausos)

Porque ellos también tienen parte pendiente de la terminación; no está terminada la reforma, algunas personas se salieron porque ya no les interesó lo que se decía, pero no está terminado. En eso yo creo que lo que tenemos que hacer es una reunión con lo que falta y ahí definir hasta dónde podemos llegar, porque todavía no conozco yo en ninguna de las legislaturas que he estado que un grupo de dos o tres firmen y ya se acabó, porque ya dijeron así. Posiblemente en otras épocas, pero en lo último no ha sido así.

El licenciado Reyes Soberanis Moreno tiene el uso de la palabra.

El Lic. Reyes Soberanis Moreno: Muchas gracias.

Agradecemos al Senado de la República esta atenta invitación a las dos comisiones la de Trabajo y de Anticorrupción, el espacio que se genera para poder escuchar la voz de todos los que somos parte del sector.

Como vicepresidente también del Congreso del Trabajo hago mención que nos hicieron llegar propuestas y ponencias, organizaciones sindicales que la integramos, y habré de entregar al final las propuestas de algunos compañeros que están presentes que hicieron llegar su propuestas también.

En ese sentido también, como vicepresidente del Consejo de Trabajo, debo hacer mención de algo que sucedió hace unos momentos.

El Pleno del Congreso no avala posiciones personales de la Presidencia si no está consultada. Por ello, yo solicito respeto a quien se invita a una casa no le da el derecho de agredirlo u ofenderlo.

Solicito el respeto para todos los que somos ponentes.

Y en la instancia que corresponde que se desahoguen lo que le toca aclarar.

Los recientes cambios que se consideraron en la Reforma Laboral representan una gran transformación en política laboral, sobre todo en algo que no se había dado como la justicia laboral, la libertad y la democracia sindical.

A través de los años se han hecho cambios de acuerdo a las coyunturas políticas, económicas y gubernamentales. Y en todas, como en esta, no se ha hecho una reforma integral que resuelva los principales problemas del escenario laboral.

En esta mesa, compañeros sindicalistas y abogados de diferentes organizaciones sindicales, presentan señalamientos muy claros de reservas que se dieron en la aprobación de la reciente Reforma Laboral. Ahora con la solicitud de revisión que deben tener algunos artículos a fin de que se consideren antes de su implementación, nosotros respaldamos en la COR, cada una de esas propuestas.

Reconocemos que la intención del actual gobierno en materia laboral debe ser, sin duda, para dar un instrumento que le permita a los trabajadores tener una mayor participación para encontrar una mejor distribución de la riqueza generada por la transformación con el esfuerzo de su participación en lo que produce.

También señalo que la implementación de la actual Reforma Laboral se pueden rebasar los límites del derecho a la autonomía sindical y se trastocan los principios y valores del sindicalismo, tales como la unidad y la solidaridad, herramientas útiles y necesarias para empoderar al trabajador y tener una posición de mayor equilibrio ante una negociación, sin menoscabo de que una parte importante del sindicalismo en México se ha desvirtuado y ha abandonado los objetivos fundamentales para los que fue creado, no justifica su acotación o exterminación. Quienes piensen así le quitan un instrumento al trabajador para alcanzar la justicia social.

En este contexto, por supuesto, que rechazamos la práctica sindical con una simulación y rechazamos en toda su expresión los contratos de protección y la subcontratación que merme el ingreso de los trabajadores y evada el fisco.



El sindicalismo en el mundo tiene retos fundamentales que marcan de manera única su historia actual, nunca en la historia de la humanidad ha existido tanta desigualdad y necesidad de empleos como ahora.

Por eso, son dos grandes objetivos los que se presentan a los sindicatos: por un lado, la emancipación de los derechos de la clase trabajadora y la participación activa en el fortalecimiento de la planta productiva y la generación de trabajo, sobre todo para los jóvenes.

En la emancipación de derechos debemos defender todos y cada uno de los derechos ganados en la historia del trabajo en México desde el salario remunerador hasta las prestaciones que por ley deben pagarse, porque el trabajo es un derecho, no es una mercancía.

La cuarta revolución industrial se presenta como el gran cambio estructural que cambiará todo; no creo que sea muy distinto a los miles de cambios que hemos experimentado en los centros de trabajo cada año en las últimas décadas, todos hemos visto los resultados de la adecuación de una maquinaria nueva en las líneas de producción, los despidos, pero, además, la necesidad de nuevas capacidades para trabajar en sistemas distintos, la búsqueda de calidad y competencia deben ser ejes que se incorporen a los objetivos de subsistencia en la fuente de empleo. Por ello, la participación activa de los sindicatos significa volvernos un ente científico laboral que sea capaz de analizar la productividad de las empresas, los mercados y la competencia, debemos saber los índices de salarios en las industrias del ramo, las prestaciones que se pagan en las empresas pares, la influencia internacional sobre el producto que producimos, entre otros, es decir, convertirnos en actores fundamentales de la producción y subsistencia de las fuentes de empleo, cambiar el discurso de la confrontación por el diálogo productivo, ser actores de nuestro devenir histórico como trabajadores, no repetir la historia de ver pasar los acontecimientos y resentir los fines, las decisiones de los despidos o la cierre de fábricas cuando somos parte fundamental del diálogo empresa-trabajadores.

De esta forma, las reformas laborales que no busquen construir este diálogo y dar herramienta de lucha a la clase obrera, sustentando la creación de puentes para el fortalecimiento de la planta productiva y la generación de empleos. De nada servirán ya que no cumplen con el papel histórico que nos corresponde, sino que manifiesten las coyunturas y las oportunidades que siempre han quedado a deber a la clase trabajadora.

Queremos libertad sindical sin debilitar a las organizaciones y sin que haya injerencia del Estado que paralice la acción sindical.

Tenemos que cuestionarnos si la Ley Laboral está lista para afrontar todos estos retos, las nuevas formas productivas, como el trabajo en casa, y sobre todo la importancia no sólo de la capacitación básica, sino de un verdadero emparejamiento entre la educación de los trabajadores y las exigencias productivas de los cambios que se vienen.

Las nuevas propuestas de trabajo, la terciarización, el mundo global, las redes sociales y principalmente, como ya lo mencioné, la creación de millones de empleos para las nuevas generaciones.

México no se puede seguir construyendo con una clase trabajadora debilitada y mal pagada, nosotros por convicción sindicalista debemos apoyar todas aquellas políticas que ayuden a elevar el nivel de vida de los trabajadores, no se debe escatimar ningún esfuerzo y respaldo a todas las transformaciones que se requieren para tener un México mejor para todos.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Tiene la palabra el licenciado Ricardo Espinoza López, Secretario General de la Confederación Auténtica de Trabajadores.

El Lic. Ricardo Espinoza López: Gracias por la oportunidad de estar aquí en el Senado, me parece importantísimo este ejercicio democrático de Parlamento Abierto.

Y antes de esto saludo afectuosamente a las Senadoras Patricia Mercado, Xóchitl, Nuvia y, especialmente a don Carlos, un gusto verlo y saludarle.



Muchas gracias a todos.

Saludos a todos mis compañeros sindicalistas, empresariales, y sé que aquí hay mucho compañero, en la tribuna, que saben de sindicatos.

Muchas gracias.

Antes de eso yo quisiera dos cosas puntualizar.

Primero.- Felicitar a la doctora, creo que le pone usted el dedo en el ombligo a las cosas, del centro, hay que ir mucho más lejos de la simple normatividad jurídica o estrictamente literal, mucho más lejos y creo que es el trabajo que les toca a las autoridades legislativas y ejecutivas del país, buscar mucho más e ir mucho más adelante.

2.- Respetuosamente al doctor Bouzas, sí le quiero decir que efectivamente desde la Academia y del escritorio el sindicalismo se ve diferente, estoy de acuerdo con usted, se ve muy distinto.

Como central obrera y en lo personal, creemos que la justicia laboral debe adecuarse a los nuevos tiempos, sin embargo, consideramos que las adecuaciones y modificaciones de la ley son meramente regresivas e inoperantes, contemplando disposiciones que quebrantan los principios básicos de libertad sindical y contratación colectiva, así como los principios contemplados en el artículo primero constitucional.

Resulta necesario hacer adecuaciones a diversos preceptos, con la finalidad de colocar los cimientos, en los que se descansará el nuevo esquema de relaciones entre los factores de la producción.

De nosotros depende que se construya con base en los principios de una cultura laboral profundamente humana que reconozca y respete el valor trascendente del trabajo. Solo por comentar, enunciaré algunos artículos, que por cierto están ya muy dichos y creo que todos coincidimos en algunos puntos centrales, refrendo aquí esas opiniones y solamente señalo:

El artículo 110.

Fracción VI, las cuotas sindicales, no se puede trabajar sin cuotas sindicales.

Artículo 371.

El voto personal, libre y secreto y directo.

También hay jurisprudencia en la Corte donde se habla que puede ser indirecto ya haber estudiado sobre la libertad sindical.

Artículo 371.

La dirección sindical, la duda razonable, no puede haber más objetividad que la duda razonable, tiene que haber conceptos objetivos para que nazcan las dudas.

¿Quién es el razonable? ¿El que lo hizo o el que lo interpreta?

Artículo 373.

La rendición de cuentas. Claro que estamos de acuerdo con la transparencia y la rendición de cuentas, que se hagan canales adecuados, pero que también se diferencien las formas la interna y la externa.

La interna le toca a los estatutos y a la Asamblea definir cómo.

Y a la externa, pues si hay delitos o no, que se persigan a los rateros, pero no se nos señale a todos como rateros.



También distinguir entre si ejercemos recursos públicos o privados.

¿Las sanciones del 731 es el principio de la persecución sindical? En el F al menos han tumbado dos o tres sindicatos, secretarios generales con denuncia en mano.

¿Sería el principio de ello? Me pregunto yo, habría que resolver y checarlo.

Artículo 390 bis y Ter.

Todo en asambleas, absolutamente todo, firma de contratos colectivos, comisión revisara, ratificación de convenio, terminación de contratos. ¿Todo?

Habría que preguntarse si está bien hecha esa reforma.

Finalmente, la reforma que ataca a la estructura sindical, con la intención de mermar y nulificar los derechos de libertad, autonomía sindical, contratación colectiva y derecho de huelga. Al asumir múltiples contradicciones que deben estudiarse y reconsiderarse, a efecto de redactar una nueva ley; es decir, una nueva reforma que finque con claridad estos derechos y que no abunde en contradicciones.

De no hacerse esto, se está generando un clima de confrontación entre trabajadores, sindicadores, y estos contra los patrones y, como consecuencia, violenta la paz laboral. Queremos abonar, que no me sorprende esta temeraria y contradictoria reforma, después de escuchar a diversos políticos, algunos integrantes de este Senado que dijeron: “Los verdaderos sindicatos democráticos y que defienden a los trabajadores, son los que estallan las huelgas”.

Si esta es la visión o el fondo de la reforma en comento, se confunde la huelga como un fin y no como un medio y, por lo tanto, se trastoca el verdadero y auténtico fin del derecho del trabajo, sobre todo en materia colectiva, que es la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción.

Si se pretende con la reforma que se comenta, confundir la representatividad con la representación formal, provocando un asambleísmo que es, asimismo, democráticamente regresivo, que pretenda realmente, en lugar en empoderar al trabajador, más bien vuelve nula la representación sindical y, en este país y en este mundo a nadie le gusta ser mandadero de nadie.

Una vez que el representante sindical es electo, demuestra su representatividad y tiene el derecho de ejercer la representación legal para la que fue electo. Por lo tanto, con ese presupuesto lo que se pretende, insisto, es hacer nula la representación colectiva sindical.

Por otro lado, el análisis conjunto de la reforma en cuestión es claramente notorio que se rebasa y que se contradice, con mucho, lo que se establece en los convenios 87 y 89 sobre la libertad sindical y la contratación colectiva del OIT, así como el espíritu de la reforma constitucional.

Así sucede con la parte procesal respecto a la conciliación y a la búsqueda de la justicia laboral, entre otros temas.

Por otro lado, señalamos que se hizo una exageración mediática por unos Senadores que integran esta Cámara, que no son los que están presentes, por la ratificación del Convenio 98 del OIT que se refiere al tema de libertad sindical, como si de veras en México y en la legislación laboral no estuviese regulado este principio. Por cierto, ningún trabajador, ningún actor laboral salió a las calles a festejarlo.

Si le des a utilizar la reforma laboral en materia de libertad sindical para crear sindicatos y sentarles fantasmas, que a su vez sean incondicionales del partido político en el poder, que se diga pero que no se utilicen los principios rectores del derecho colectivo del trabajo, como es la libertad sindical y la libre contratación para estos fines.

Por lo que a nombre propio y de la Confederación Auténtica de Trabajadores solicitamos, a este Senado, y lo haremos en la vía jurídica respectiva, una contrarreforma jurídicamente aplicable, fundada en los derechos



humanos, en los principios del derecho del trabajo y en los convenios internacionales ya existentes, que sea acorde y no tan contradictorio. De lo contrario, creo, es una burla al derecho sindical de los trabajadores y al mundo del trabajo.

Si este país ha alcanzado niveles de desarrollo, crecimiento económico, paz laboral ha sido en gran parte gracias a la responsabilidad de los sindicatos, a los trabajadores Mexicanos, así como a los integrantes de los factores de la producción.

Claro, falta mucho por hacer, por ejemplo, la edad eterna de los salarios, pero no va a ser a costa de los derechos individuales ni colectivos de los trabajadores de México.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: El doctor Óscar San Román, tiene el uso de la palabra.

El Consultor Experto del Comité Consultivo Sindical de la OCDE, Héctor San Román: Soy Héctor San Román.

Señoras Senadoras, Señores Senadores, Senador del Olmo.

Agradeciendo la invitación que me corriera el señor Senador Napoleón Gómez Urrutia, estoy aquí presente y quisiera hacer un comentario que puede ser redundante ante todas las brillantes exposiciones.

Toda la riqueza en el mundo, en un principio, fue comprada no con oro ni con plata, fue comprada con trabajo y ese es el precepto de Allan Smith, pero cómo expresar en pocos minutos todo lo que significa para el mundo del trabajo y de su sociología, las reformas laborales.

Primero se vaticinó la muerte en el Siglo XIX del capitalismo; en el Siglo XX, André Gors anunció la muerte de las organizaciones de trabajadores; sin embargo, transitamos en la quinta parte del Siglo XXI donde pobreza, hambre, salud, bienestar, trabajo decente acompañado del crecimiento económico, reducción de desigualdades objetivos que debemos aliviar en un marco de paz y de justicia.

Yo estoy aquí, precisamente, en un marco referencial, que es la unidad de clase con la unidad sindical, porque eso es lo que necesitamos y, hace rato el representante de los empresarios dice que si algo necesita México es la paz y la tranquilidad, y todos los mexicanos debemos contribuir a ello.

Nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo, la cuarta revolución industrial, desarrollo tecnológico, cambio climático, movimientos migratorios, movimientos demográficos, globalización persistente y poscapitalismo.

Estas transiciones reclaman medidas coordinadas, coherentes y en consenso donde tenga asiento la representación sindical en el examen profundo del futuro del trabajo para descubrir oportunidades que estos cambios llevan consigo y mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores, revirtiendo los estragos causados por la desigualdad y la incertidumbre.

Basado en el respeto a las normas internacionales, a las cuales yo me dediqué por más de 20 años y tuve el honor de compartir con el padre del licenciado Fernando Yllañes, en los trabajos en representación del grupo trabajador voy a hacer alguna mención a los convenios, la importancia de los convenios internacionales ratificados o no ratificados en México, pues no basta con ponderar la ratificación de un solo convenio porque el mundo del trabajo no está determinado simple y sencillamente en un solo convenio.

El Convenio 87, y aquí se dijo muchas veces, relativo a la libertad sindical, fue ratificado en 1950 por México.



En 1974 fue ratificado el Convenio 135 sobre representantes de trabajadores.

Algo muy importante para los trabajadores, también fue ratificado el Convenio 155 sobre la salud de los trabajadores y el medio ambiente del trabajo.

Sin embargo, el Convenio 81, inspección de trabajo, en 1947.

El Convenio 94, cláusulas de trabajo sobre los contratos celebrados por las autoridades públicas, 1949.

Convenio 151, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.

Y el Convenio 154, negociación colectiva de 1981, son importantes, pero no han sido ratificados por México.

Las reformas laborales en el mundo, su naturaleza, su alcance y su desarrollo han sido uno de los temas centrales de debate económico y social en las últimas décadas, cuatro décadas.

Gran parte de los países en el mundo han impuesto o les han impuesto las reformas flexibilizando normas de trabajo justificadas bajo el señuelo de generar empleo y eliminar rigideces existentes en la legislación.

Sin perjuicio de los argumentos en pro y en contra, la evidencia de más de cuatro décadas de reformas flexibilizadoras se puede demostrar que los efectos esperados no se han alcanzado.

Ante tales reflexiones, las cuestiones surgen en torno a las reformas laborales y su profundidad, su alcance y su necesidad en la reforma indispensable, ¿en qué grado?, ¿a qué costo es realmente una reforma insuficiente e inacabada, es otra investida contra organizaciones sindicales?

Si todas las reformas estructurales se ha dicho que tienen el sello del corte neoliberal, yo me pregunto a qué vino la señora Lagarde antes de despedirse del Fondo Internacional, Fondo Monetario Internacional.

Entonces, los legisladores, senadores y diputados deben comprender que las leyes prevalecientes en el trabajo deben inspirarse en la equidad tanto como la lógica económica.

Si estas reflexiones vinieran acompañadas del espíritu del Constituyente el dilema no consistiría tanto en saber si se debe o no aceptar la reforma laboral, más bien correspondería a determinar el punto de equilibrio entre una reforma sensible a las preocupaciones legítimas de las empresas con su capacidad sin dejar de proteger el respeto y principios y derechos fundamentales de los trabajadores.

En respeto al tiempo vuelvo a decir, los pocos minutos que abordamos el tema son insuficientes para hablar de dos años de lucha, doscientos años de lucha y de ciento cincuenta de lucha sindical.

Buenas tardes y muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: A continuación, van a dar unas palabras las compañeras Patricia Mercado.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Bueno, estamos terminando esta mañana, aunque sigue el Parlamento Abierto, en la tarde tendremos la discusión sobre justicia laboral, que me parece también un tema muy importante de esta reforma.



Yo represento a mi fracción parlamentaria en la Comisión Permanente, qué bueno que empezó tarde para poder estar y escucharlos a todos y todas ustedes.

Yo me declaro, y así lo he hecho en este Senado, totalmente a favor de esta reforma, me parece una reforma que realmente, digamos, cambia las reglas de la libertad sindical, de la negociación colectiva, de la contratación colectiva, y que ese cambio de reglas va a ser en beneficio no solamente de los trabajadores, de sus salarios, de sus condiciones laborales, sino también para el desarrollo productivo y el crecimiento económico de nuestro país.

Me parece, y lo que quiero, y el declararme a favor de esta reforma, voté a favor de esta reforma, hablé a favor de esta reforma, no significa, por supuesto, jamás una posición fundamentalista de aquí me quedo y no me muevo, yo creo que hay asuntos que se han planteado durante esta mañana y el día de ayer también, asuntos de esta reforma que es necesario, por supuesto, discutir y, seguramente, presentar iniciativas como senadores, como senadoras, como fracciones parlamentarias.

Ya veremos, digamos, cómo se pueden presentar iniciativas para hacer cambios a esta reforma, otra cosa son los temas nuevos, los temas nuevos aquí se están planteando y apenas inicia la discusión de cómo vamos a hacer cambios legislativos, sobre todo el tema de la subcontratación.

Indudablemente, pero también, digamos, otros temas que se han planteado, los temas nuevos que no fueron tocados por esta reforma electoral que tenía un fin, digamos, muy específico referente al cambio constitucional, pues hay otros muchos temas que no se tomaron y que necesariamente están en la mesa porque está habiendo una revolución en el mundo del trabajo, o sea, está todavía ni siquiera conocemos muchas de las formas de empleo, de contratación, de desarrollo de nuevas, digamos, de nuevas ramas productivas en nuestro país y en el mundo, que eso nos va por supuesto a implicar movernos de lugar.

Y a quien más le va a implicar moverse de lugar, perdón que les diga, es a los sindicatos, y por supuesto también a los empresarios; es decir, tenemos que movernos de lugar, pensar de otra manera cómo vamos a lograr esta organización colectiva de los trabajadores para que no siga siendo el 15 o el 20 % de organización sindical, sino que la gran mayoría de las y los trabajadores en México, a partir de estas nuevas reglas que facilitan la posibilidad del registro de sindicatos, realmente haya una nueva organización colectiva muy viva, muy fuerte a lo largo y ancho de nuestro país.

Y, efectivamente, que esa organización colectiva no sea para la dispersión, sino que sea, precisamente los trabajadores puedan cohesionarse en estas grandes centrales, en estas grandes confederaciones sindicales, en estas grandes alianzas a pesar de las diferencias, porque por supuesto hay muchas diferencias también entre el propio sindicalismo para defender mejores condiciones de vida.

Yo también como dejar como en la mesa la pregunta, porque creo que la gran, digamos, uno de los grandes temas, además de las cuotas sindicales, que creo que eso va haber un acuerdo importante, es hasta dónde la autonomía de los sindicatos puede decir en sus estatutos cómo se eligen a los trabajadores.

Con los partidos políticos a los dirigentes, con los partidos políticos sucedió lo mismo. Hubo partidos políticos, bueno, que tenían unas, digamos, unas reglas de toma de decisiones que verdaderamente eran absolutamente totalitarias y el Tribunal Electoral dijo: "Sabes qué, no me meto en tu vida", o sea, los, nadie se mete en la vida de los partidos, pero hay parámetros porque vivimos en una democracia y hay parámetros porque, finalmente, es un derecho, es un derecho de los ciudadanos participar en un partido, y ese derecho tiene que regularse con ciertas reglas democráticas.

Lo mismo la sindicalización, es decir, cuáles son los parámetros mínimos, y no simplemente que cada sindicato decida, unos más, unos menos, cuáles son sus reglas del juego sin tener parámetros en esta ley laboral, que garanticen que el derecho a la sindicalización, a la contratación colectiva, que es un derecho de los trabajadores, está garantizada.

Entonces, no es ni no te metas conmigo ni te metas hasta la cocina, es decir, qué tipo... En este momento la reforma estableció unas reglas de elección, incluido el voto directo, que todavía no me convencen, quiero



decirles, que se quite la palabra “directo”. Pero finalmente estamos en esta discusión, porque lo directo implica la gran información y una toma de decisiones muy desde la información a todos los trabajadores.

Y, por último, decir también que no solamente lo que viene en el mundo del trabajo, que va cambiar, decía, las reglas del juego y la forma de organización de los trabajadores, siempre, por supuesto, defendiendo la organización colectiva, es, en estos 30 años, digamos, no sé si alguno de ustedes pueda pensar distinto y podremos analizarlo cuando se hablaba de diagnóstico, pero en estos 30 años de paz laboral, en estos 30 años de un modelo de tripartismo, pues hemos llegado a donde estamos, una sociedad profundamente desigual, trabajadores precarizados, pobreza laboral, no hay movilidad laboral, es decir, no es “yo tengo un trabajo y a partir de eso camino en la escala de las posibilidades de mejor calidad de vida de donde nací”.

Las personas siguen teniendo, digamos, siguen teniendo el destino de donde les tocó nacer. Si nacieron en una cuna rica, serán ricos por siempre y si nacieron en una cuna pobre, serán pobres por siempre. El trabajo ya no es un factor de movilidad.

¿Qué pasó? O sea, ¿qué capacidad, digamos, de poder hacer ese diagnóstico con esa capacidad autocrítica y decir “esta paz laboral nos llevó a una sociedad productiva, con crecimiento económico, con distribución del ingreso, con una clase media fortalecida, con trabajadores que realmente escalaron en la movilidad social o no?”

Y yo creo que no, o sea, y me parece, en ese sentido, como decía Francisco Hernández Juárez, digamos, sobre un tema, que era los bajos salarios, tuvieron que ver con la falta de libertad sindical.

Hoy, digamos, frente a esta, de alguna manera, competencia sindical, pues seguramente vamos a tener, ustedes mismos van a ser mejores dirigentes sindicales y van a representar mejor a sus trabajadores, porque lo necesitamos. O sea, me parece, en México, para poder acotar esa gran desigualdad, necesitamos, los necesitamos a ustedes, dirigentes sindicales y necesitamos, por supuesto, una clase empresarial dispuesta a apostarle a una sociedad más igual, porque todos los otros problemas que tenemos en el país no los vamos a resolver si no resolvemos el tema de la desigualdad y el acceso a los derechos.

Entonces, me parece que simplemente, digamos, un compromiso por parte de las comisiones, no estamos aquí para escuchar y después decir “lo que hicimos está bien y ahí nos vemos, nada más les dimos la oportunidad de hablar”, sino de verdad de tomar todo lo que se ha dicho esta mañana de manera muy seria, discutir las diferencias, los acuerdos, avanzar sobre los acuerdos, seguir discutiendo las diferencias, para que finalmente..., porque es una reforma de gran calado.

El gobierno ya está poniendo, digamos, los pasos y ya está dando las inversiones, y ya está cambiando las reglas del juego, porque es su deber. La ley ya, la reforma, tal y como está, como decía el Senador Aceves del Olmo, efectivamente, nada está terminado, porque creo que haríamos mal, pero finalmente sí hay una decisión que va a cambiar, a revolucionar, en términos de justicia y en términos de todo lo que significa el cambio de las juntas de conciliación y arbitraje a los centros de registro, pues que ya está caminando.

Entonces, me parece, digamos, que eso es lo que tenemos que aceptar, caminar con esas nuevas reglas del juego y por supuesto enderezar las cuestiones que sea posible enderezar.

Pero, bueno, quería dejar como en la mesa el tema de que necesitamos un nuevo modelo de tripartismo, una nueva forma de ponernos de acuerdo, donde verdaderamente lo que se decida por las tres partes finalmente ayude a un país, que es un país profundamente desigual, con millones de pobres y que finalmente, como decía, el trabajo no ha solucionado el tema. Y vienen cosas muy nuevas, muy distintas y hay que estar todos a la altura de eso que viene, para que lo que viene sea a favor de la calidad de vida de la gente y del país, y no se nos revierta encima la pérdida de millones de empleos y no estemos visualizando por dónde viene el desarrollo de los nuevos empleos del país.

Muchísimas gracias y de verdad todos han sido escuchados. Y seguramente nuestras comisiones ya trabajaremos las iniciativas legislativas para reformar lo que haya que reformar y que creo que en algunos temas hay un acuerdo muy bueno esta mañana y en el Senado de la República.

Muchas gracias.



(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Tiene la palabra la Senadora Nuvia Mayorga.

La Senadora Nuvia Magdalena Mayorga Delgado: Muchas gracias, don Carlos.

En verdad me siento muy congratulada en que me hayan hecho la invitación para participar en este Parlamento Abierto que inició el día de ayer. Yo soy integrante de la Comisión Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana, que es uno de los temas por el cual hoy me encuentro aquí, dentro de esta Comisión, y que he escuchado diferentes voces, toda una participación muy importante para sus agremiados, para la defensa de los sindicatos y, sobre todo, un tema tan importante, el que tengan la fuerza sindical que se necesita.

Hubo un compromiso entre los diferentes grupos parlamentarios o las diferentes fuerzas políticas en el Senado de la República para que la reforma laboral que se dio y se votó en el mes de abril tuviese este Parlamento Abierto, y que hoy este foro en materia sindical y libertad creo que es uno de los más importantes en esta ocasión, lo que se necesita.

Y como integrante en la Comisión Anticorrupción y lo que corresponde a la apertura de la participación ciudadana, sabemos que una de las preocupaciones que escuchamos en varias voces de ustedes es el outsourcing. Sabemos que el voto libre y secreto también es un tema que está en la mesa.

La disposición de los que hablan de los convenios de la OIT y que algunos de ellos ya tienen, como ustedes lo comentaron o alguno de ustedes lo comentó, ya son muy antiguos. Y, como lo ha comentado la Senadora Patricia Mercado, la parte laboral se va modificando y va cambiando diario.

Hoy tenemos una sociedad en la que depende del desarrollo económico y que depende el desarrollo de sus familias de las personas que están trabajando o que trabajan y que están en unos de sus sindicatos de ustedes, pero que esto va evolucionando.

Entonces, efectivamente, tenemos que evolucionar y ser coherente con el compromiso que se hizo, escuchar a ustedes, llevar los puntos más importantes para poderlos integrar, ya lo hará la Comisión Laboral, del Trabajo, y que posteriormente queden plasmados en esta reforma laboral que se necesita para nuestro país.

Estaremos muy al pendiente.

Agradezco, Carlos, la invitación de la Comisión en materia del Trabajo y estaremos escuchando otras voces que también se han pronunciado, y que para eso se necesita.

Uno de los compromisos que ha hecho el Partido Revolucionario Institucional es precisamente que exista un Parlamento Abierto como el que tenemos el día de hoy, como se han hecho en otros sectores o en otro ámbito de México; que se necesita escuchar a la sociedad y que de esa manera pues vamos a estar muy atentos para que lo que ustedes expresaron quede plasmado en una ley, en una reforma, pero que posteriormente se lleve a cabo, no hacer leyes por hacerlas y que más adelante quede nada más en el papel, sino que se lleve a cabo para esa fuerza sindical que ustedes tienen que tener y que tienen, y para el beneficio de sus agremiados.

Muy buenas tardes y muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: La Senadora Nuvia Mayorga.

La Senadora Xóchitl Gálvez Ruiz: Nos cambiaron nombres a todas para que estuviéramos contentas las tres.



Pues, antes que nada, muchísimas gracias, Carlos, de verdad ha sido muy enriquecedor escuchar a los líderes sindicales, me encantaría ver más mujeres líderes sindicales, así es que pónganse las pilas ahí dentro de los sindicatos, para que también la paridad llegue, ya llegó al Senado, prácticamente ya estamos 50 y 50.

Y yo tengo que confesar que yo soy todavía de ese grupo que escaló socialmente gracias a la cultura del trabajo.

Efectivamente aprendí de mis padres el valor del trabajo, aprendí que la mejor manera de encontrar la felicidad es poderte ganar tu sustento, tu comida trabajando.

Creo que eso es una alegría enorme de las personas que reciben su paga.

Nuvia no se acuerda, pero yo le hacía los uniformes cuando iba a la secundaria, yo aprendí a cortar muy jovencita y me dediqué a hacer uniformes en mi pueblo, y a partir de ahí me entró la idea de seguirme superando, me convertí en ingeniera, soy empresaria y creo que también escuchaba y trataba de visualizar cómo aplicar esto desde las dos visiones.

Me preocupan mucho los calificativos de Fifi cuando la verdad es que llegas a vivir o comprarte una casa, producto de tu trabajo, eso no debe de ser sancionado públicamente.

No podemos permitir que la gente que trabaja, que se esfuerza, pueda tener un bienestar económico, pero tampoco estoy de acuerdo con los empresarios que hacen outsourcing, jamás en mi vida he hecho outsourcing como empresaria, porque no me parece justo ni para los trabajadores ni para mí como empresaria.

Entonces creo que aquí lo que tenemos que entender esta mañana es el valor de la ética, de la ética tanto del lado de los sindicatos, del lado de los trabajadores como del lado de los empresarios, sólo así podemos explicar esta enorme disparidad económica que tenemos en el país, porque los grandes generadores de riqueza, pues han usado figuras para no hacer la redistribución de la riqueza y creo que ese es el tema, cómo llegamos a un esquema donde esa riqueza que se genera con los trabajadores se redistribuya, pero también cómo nos damos cuenta que hoy trabajadores, ni siquiera se enteran, antes llegábamos a un restaurante y estaba un mesero, y nos servía, hoy el mesero se llama UBER o "Rapit", que toma la comida y te la lleva a tu casa, y ese joven no tiene ni seguridad social, ni tiene ningún tipo de prestación laboral y cada vez hay más, o hay jóvenes desarrollando software, desde sus casas, para empresas transnacionales, sin que sepamos ni siquiera su condición laboral, o hay jóvenes, me supongo en Teléfonos de México dando soporte técnico quizás desde una computadora remota, ya no necesariamente tiene que ir a la oficina, por qué no soñar con esas empresas con una semana laboral de 4 días en función de la productividad.

Creo que la palabra a la que yo le apostaría se llamaría productividad, claro que podemos tener mejor calidad de vida si producimos, pero si nos vamos a sentar y nos dedicamos tres horas al Facebook y otra hora a hablar por teléfono y otra a tomarte café, pues obviamente tu productividad es baja pero por qué no llegar a un punto de equilibrio donde reconozcamos la productividad de los trabajadores que eso se convierta en generación de riqueza y eso se redistribuya en los trabajadores y entonces vamos a tener trabajadores contentos, empresarios contentos y un país mucho más igual.

Entonces para mí ha sido muy alentador escucharlos, más que otra cosa decirles, el debate es bueno.

Yo quisiera también preguntarles dónde estuvieron los sindicatos, cuando durante tantos años las trabajadoras del hogar no tuvieron derechos laborales, cómo permitimos en la Ley Federal del Trabajo que hubiera un apartado donde se excluía a las trabajadoras del hogar, de cualquier tipo de prestación laboral.

Yo recuerdo los debates, con Carlos Abascal, porque había que reconocer la figura de patrón o patrona a la jefa de trabajadora del hogar.

Pues miren, lo logramos en esta legislatura, porque nos juntamos todos los que de alguna manera pensamos distinto, pero creemos que las trabajadoras del hogar habían sido discriminadas históricamente en este país.



Yo espero que todos los que estén aquí, den de alta a su trabajadora del hogar en el Seguro Social, ya lo pueden hacer, es muy sencillo, hay una plataforma fácil, la pueden dar de alta un día, dos días de trabajo, puede tener cuatro o cinco patrones, eso no es una limitante, ponen el salario y les calcula cuánto es el pago.

Creo que eso es hablar de justicia laboral.

Yo estoy de acuerdo que primero los pobres, pero primero los pobres que trabajan y las trabajadoras del hogar han sido mujeres en condición de pobreza, pero extremadamente trabajadoras.

Entonces creo que vamos a tener todavía una tarde lleva de propuestas y el día de mañana pues no se pierdan lo de outsourcing, basta de gandallez, basta de inmoralidad, y yo creo que si acabamos con la inmoralidad, este país va a ser diferente.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo: Muchas gracias a mis compañeras Senadoras.

En otra reunión Xóchitl hablaba de otras cosas de las que estamos todos unidos.

Nuvia, es nuestro orgullo, las dos de Hidalgo, del mismo pueblo, el que también se parten todo el tiempo que están ahí, llevando sus camisetas, a veces iguales, a veces una le va al Cruz Azul y otra al América, pero hacen todo su trabajo.

Y agradezco a todas y a todos los ponentes de esta mesa con la consideración que todos y cada uno de sus comentarios y observaciones serán tomadas en cuenta en la elaboración en la iniciativa privada.

Siempre que vengan ustedes al Senado, sientan que algo se llevarán por la puerta grande, esta vez siento que yo me llevo algo por la puerta chica, porque así me lo han estado señalando, sn embargo, pues seguiré trabajando por los trabajadores, por los obreros y para las obreras, con los que siempre he trabajado.

Muchas gracias, que les vaya muy bien y que todos sus planes se les hagan.

(Aplausos)

2. Conciliación laboral y su correcta implementación.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Les rogamos a todos los asistentes, participantes, ponentes tomar sus lugares, vamos a iniciar con esta mesa de parlamento abierto, denominado la Conciliación laboral y su correcta implementación.

Vamos a pedirles a todos que se acomoden.

Bien, iniciamos.

Buenas tardes a las Senadoras y Senadores que nos acompañan, especialmente a la Senadora Elvia Mora Arellano, nos está acompañando la Senadora Xóchitl Gálvez, un servidor, Senador Miguel Ángel Lucero.

Vamos a dirigir esta mesa denominada la Conciliación laboral y su correcta implementación en el marco del parlamento en materia laboral.

Como todos ustedes están enterados, la Junta de Coordinación Política aprobó la realización de este ejercicio para recoger observaciones de trabajadores, organizaciones sindicales, sector empresarial, organizaciones de la sociedad civil, institutos académicos y de investigación, y de la ciudadanía en general sobre diversas temáticas derivadas de la Reforma Laboral, aprobada en abril del presente año.



En este sentido, las Comisiones de Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana, y del Trabajo y Previsión Social fueron designadas para llevar a cabo este ejercicio.

Antes de iniciar esta mesa les explicaré brevemente la dinámica para su desarrollo.

Cada uno de los ponentes contarán con hasta cinco minutos para su exposición, estos cinco minutos están mostrados en los tableros que se tiene en ambos lados de este recinto.

Una vez terminadas las intervenciones pasaremos a las rondas de preguntas y respuestas por parte de las y los Senadores, así como de las personas que nos acompañan.

Para hacer más ágil el desarrollo de esta sesión, realizaremos bloques de tres preguntas y respuestas que pueden ser hasta cinco bloques, de ser necesario.

Los ponentes que hayan sido cuestionados tendrán hasta tres minutos para responder.

Desahogadas las preguntas y respuestas, daremos un mensaje de cierre.

En esta mesa contamos con la participación del licenciado Octavio Carbajal Bustamante, Presidente de la Comisión del Trabajo y Previsión Social de Concamín; nos acompaña también el ingeniero Enoch Castellanos Pérez, Presidente Nacional de Canacindra; el licenciado Nahir Velasco, de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos; el licenciado Raúl Sapient Santos, Presidente del Consejo Nacional de Seguridad Privada A.C., y el licenciado Héctor Barba García, abogado laboralista de la UNT.

Hay cuatro personas más, cuatro ponentes más que no han llegado, en caso de que lleguen y tengamos aún tiempo, vamos a cederles el uso de la palabra. Hay dos que ya llegaron.

Ahorita me pasan los nombres de los demás ponentes.

En ese sentido pedimos al primer orador, al primer expositor, el licenciado Octavio Carbajal Bustamante se sirva pasar al estrado.

El Licenciado Octavio Carbajal Bustamante: Distinguidas Senadoras, Senadores.

Buenas tardes.

Damas, caballeros. Buenos días.

Siempre es un privilegio, pero es una gran responsabilidad intervenir ante un selecto público y ante esta representación, por lo que con gusto haremos nuestro planteamiento en relación con la conciliación efectiva.

La reciente reforma laboral, en particular, en lo tocante a la tramitación y resolución de los conflictos laborales, tiene como uno de los pilares de soporte a la conciliación que realmente sea positiva y pueda abatir la conflictividad y el número de demandas.

Es indispensable que el propio director o titular del futuro Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y quienes presidan los centros de conciliación de las entidades federativas, cuente con las cualidades profesionales y administrativas que le den a la institución de manera distintiva el carácter de entidad de conciliación como acción prioritaria, como un real aliado en la administración de justicia laboral.

Evidentemente, no se está pensando en una acción conciliatoria del Director Titular al menos en el terreno de acciones individuales, pero sí con importante presencia en el caso de conflictos colectivos, cuya trascendencia y sin duda a su complicación, requieren atención puntual.

Esta condición hace indispensable la integración de un equipo especializado en los problemas de carácter colectivo, sea de emplazamiento de huelga, conflictos colectivos de carácter económico o jurídico, demandas de titularidad, los que presentan respecto de cancelación de registro sindical, y en general cualquier otro que tenga el interés colectivo involucrado.



La experiencia o participación del titular y del equipo de conciliación en materia colectiva resulta de especial importancia, dado que las actividades federales que por competencia de acuerdo con la fracción 31 del apartado A, del artículo 123 constitucional definen la necesidad de que los encargados de este proceso conciliatorio tengan la información de la situación de las industrias o entidades de servicios, universidades o similares, vía conflictividad converge ante la autoridad con motivo de sus respectivos emplazamientos a huelga, sea por la revisión de sus contratos colectivos de trabajo, o ante posibles incumplimientos de dichos pactos colectivos, del contenido y evolución del texto contractual, de los interlocutores partícipes en las ramas de actividad o empresas, todo ello a fin de poder ejercer una función conciliatoria más efectiva.

Igualmente, deben tener la información y el conocimiento de la situación económica del país, de la Condición económica de las ramas de actividad involucradas, del personal ocupado en cada empresa, de los temas concretos discrepantes existentes en las partes que están en estos casos involucrados, de las características de las agrupaciones sindicales involucradas, de las empresas o instituciones partícipes.

En fin, de una serie de elementos que realmente le proporcionen al conciliador el conocimiento de la empresa, de su ámbito de acción, de su personal, de representante sindical, del ámbito social y el impacto que tenga en el lugar de residencia de las empresas o de la institución, incluso de carácter nacional, todo ello para que se facilite su función.

Y aunada a la preparación concreta en la función conciliatoria colectiva, hagan efectiva esta responsabilidad que propicie la estabilidad laboral, procurando el equilibrio y evitando el conflicto y los efectos negativos de una huelga.

En la proporción correspondiente debe de igual manera ser la función de la conciliación de los centros de conciliación local.

Resalta su importancia si consideramos que el marco jurídico en el que nos volvemos ante una Reforma Laboral, que hace más complicado el proceso de negociación colectiva frente a la necesidad de que por una parte, una votación mayoritaria tenga que definir el alcance de las pretensiones y el comité negociador, y a su vez a posteriori deba seguirse el mismo procedimiento cuando ya se llegó a una solución ante las partes facultadas, de hecho es más que probable que nos lleve a un movimiento de huelga con mayor frecuencia, como se ha visto en los recientes casos de la huelga de la UAM.

Consideramos que si resulta una especie de testigo de calidad, al autoridad conciliatoria ante la que se lleva a cabo la negociación colectiva en el caso de que se trate, debiera traducirse en esta especie de certificación de calidad, y darse así ese alcance y contenido legal y equitativo, al haberse negociado ante el conciliador, quien confirma la autenticidad y formalidad de los acuerdos, resultaría innecesario llevar a más pasos posteriores, que poco ayudan y mucho complican la conflictividad de la condición conciliatoria.

Si pierde seriedad y estabilidad, le quita seguridad a la participación de negociador.

Desde luego que resultaría totalmente infructuoso el hecho de que se haga un esfuerzo para conciliar en esta materia, y que en el tema individual igualmente no se tenga una visión distinta de los casos que ahora contemplamos, de simplemente ver cuánto quieres y cuánto das, sino que debe entrar a la profundidad de negociador individual también en los casos de reclamos de ese nivel, conociendo a las partes, definiendo realmente sus posturas, pero siendo un efectivo real conciliador, un real componedor en una forma equitativa e inteligente.

Creemos que ha habido una interesante experiencia en los tribunales actuales, de dejar un capítulo específico para los convenios fuera de juicio. Esto prevé que no haya demandas, elimina los existentes y sigue finalmente dando una fórmula positiva de solución.

La conciliación constituye la manera más positiva de dar solución a conflictos que coadyuva a un ambiente laboral sano, pero sería un esfuerzo que quedaría en el tintero, si no se proporcionan los recursos requeridos de infraestructura, los recursos económicos y personales que hagan efectivo y real el funcionamiento de los centros de conciliación, y se abata con realidad y con positividad la conflictividad laboral.



Muchas gracias.

El Moderador Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Pedimos que pase el licenciado Enrique Octavio García Méndez.

Les recordamos que tenemos cinco minutos, hay que ser respetuosos del tiempo.

Adelante.

El Lic. Enrique Octavio García Méndez: Muy buenas tardes.

Es para mí un honor encontrarme en esta soberanía popular que representa el pacto federal de todos los mexicanos.

Saludo a la Mesa Directiva del Senado de la República.

Y agradezco la participación para participar en nombre de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo de los Estados Unidos Mexicanos, en la mesa correspondiente a la conciliación laboral y su correcta implementación dentro de Parlamento Abierto en materia laboral que este Honorable Senado ha convocado.

El sector patronal ha estado a favor de lograr una Reforma Laboral que elimine malas prácticas, conservando intocados y protegidos los derechos de los trabajadores. Por lo que reiteramos el respaldo a la Reforma Laboral y al cumplimiento de los acuerdos internacionales como el T-MEC, el Convenio 87 y el Convenio 98 de la OIT.

Esos compromisos no deben menoscabar la competitividad, sustentabilidad y estabilidad de las empresas, ya que existen planteamientos pendientes que pueden generar altos impactos a los trabajadores, a la productividad de las empresas, a los procesos judiciales, a la inversión productiva y, sobre todo, a las micro pequeñas y medianas empresas que representan más del 90 % del mercado laboral.

La conciliación laboral resulta indispensable que se lleve a cabo de una manera estructurada y especializada. Por lo que resulta de la mayor importancia la capacitación de los funcionarios que van a llevar a cabo estas actividades tanto en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como de los Centros de Conciliación Locales.

Es necesario que la figura de la conciliación sea acorde a la Constitución a los Convenios 87 y 98 de la OIT, y que se garanticen las revisiones contractuales, el ejercicio de la libertad de negociación colectiva respecto de los principios de libertad sindical y al efecto se debe incluir que el procedimiento de consulta para hacer frente a las revisiones contractuales sea conforme a lo que establezcan los estatutos de cada sindicato.

La conciliación es un modelo de solución de conflictos en el que las partes buscan generar soluciones auxiliadas por un moderador que debe ser imparcial para facilitar la comunicación.

En este tenor, resulta imprescindible que este modelo de solución de controversias reúna las siguientes características: que sea voluntaria, que se funde en la libertad que tienen las partes de solicitarla y de mantenerse o no en el proceso, que sea flexible, que permita a las partes y al mediador establecer las reglas del proceso, salvo ciertos preceptos básicos, no tenga costo económico, que permita un acceso gratuito tanto a las empresas como a los trabajadores. Con esto que se disminuya el costo social que implican las relaciones desmejoradas y las consecuencias negativas que puede traer el conflicto.

La confianza deteriorada en las relaciones laborales puede generar una disminución en la productividad de las empresas.

Que se desarrolle en un ambiente de respeto mutuo y que promueva la participación de las partes en la búsqueda de soluciones.



Es necesario tomar en cuenta el entorno laboral, económico, tecnológico, social y cultural que rodea a los trabajadores y a los empleadores para la solución del conflicto.

Respetables Senadores de la República y panelistas.

La conciliación laboral es un elemento fundamental para fortalecer la armonía en las empresas con la finalidad de elevar su productividad y que esta abone en el bienestar de los trabajadores y del país en su conjunto, el diálogo social resulta indispensable para la correcta aplicación de la conciliación laboral, la cual permite que desde el sector económico, empleadores y trabajadores contribuyamos a la construcción de un México más justo y equitativo al que todos aspiramos. Asimismo, es necesario que se puedan otorgar los recursos necesarios para que esta implementación de la conciliación y de los centros sea efectiva y se logre no solamente llevar a cabo un acercamiento entre las partes, como se hace actualmente, en el cual dicen “bueno, pues nos arreglamos”, como lo decía el licenciado Carbajal, sino que sea efectiva y que tenga realmente unas bases sobre las cuales trabajar para que sea con una técnica adecuada y sea completamente efectiva, y en beneficio de las dos partes, lo cual va a retribuir en beneficio de las partes involucradas.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Licenciado, gracias por su participación, por ceñirse al tiempo.

Vamos a pedirle enseguida al ingeniero Enoch Castellanos Pérez, que pase con su ponencia.

El Lic. Enoch Castellanos Pérez: Buenas tardes a todos.

Agradezco la invitación que nos hace el Senado de la República a través de las Comisiones Unidas aquí representadas para participar en este Parlamento Abierto.

Canacintra ha estado a favor de lograr una Reforma Laboral que elimine los vicios que tenía la legislación previa y que durante años han afectado las relaciones entre patrones y trabajadores, evidentemente tutelando todos aquellos derechos de los trabajadores.

En la nueva Reforma Laboral, como ya se ha comentado, se prioriza la mediación y nace la figura del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; sin embargo, observamos nosotros que está muy cargado al tema político del registro laboral y del registro sindical.

Se elimina de esta legislación el tripartismo, algo que nos ha ayudado a ponernos de acuerdo y que ha sido el sustento de institutos tan importantes como el Seguro Social, el Infonavit, entre otros.

Nosotros queremos que el Centro Federal de Conciliación y Registro cuente con un consejo consultivo como órgano asesor para la política pública laboral y que esté conformado por consejeros del gobierno, de los patrones y de los trabajadores, la proporción puede ser cuatro de representantes de gobierno, tres de patrones y tres de trabajadores para hacerlo ágil.

¿Qué es lo que queremos? Queremos evitarle la sobrecarga a la vía jurisdiccional. Si nosotros hacemos una buena mediación, una buena conciliación, podremos lograr el anhelo de una justicia pronta y expedita. Si por el contrario dejamos vacíos y huecos en la legislación, finalmente no podremos avanzar en definir las controversias en materia laboral. Y esto, señores, esto es muy observado por cualquier empresario cuando de inversiones se trata.

Los empresarios somos embajadores de nuestro país, cuando un empresario extranjero quiere invertir nos preguntan dos cosas.

La primera es cómo se dan las relaciones laborales, si hay una normalidad.

Y la segunda, la energía con la que cuenta el país.



Parece ser que en las dos tenemos temas pendientes.

Por otra parte es importante hacer los cambios, también hablando de derecho individual.

Y yo hablo aquí a nombre de las micro pequeñas y medianas empresas del país que dan el 78 % del empleo y aportan más del 50 % del Producto Interno Bruto.

Debemos de posibilitar revertir la carga probatoria del despido mediante el ofrecimiento del trabajo. Déjenme desarrollar la idea.

Bajo el principio general de derecho que establece que el que afirma está obligado a aprobar, cuando un trabajador demanda a su patrón alejado que fue despedido injustificadamente por éste, debería estar obligado a acreditar su dicho. Lo anterior fue objeto de grandes debates, los que finalmente fueron resueltos por la Suprema Corte de Justicia que determinó cuando un trabajador hace valer un despido solamente si el patrón le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones se revierte la carga probatoria respecto al despido.

El pleno de la Cámara de Diputados, el 11 de abril, aprobó por mayoría el dictamen que elaboró la Comisión de Trabajo y Previsión Social en el que se aceptó la reserva para incluir dos párrafos a la fracción VI del artículo 784 que se contenían en la iniciativa y que se habían suprimido en el proyecto de dictamen, en los que se establece lo siguiente. La negativa lisa y llana del despido no revierte la carga de la prueba.

Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador no eximen al patrón de probar su dicho.

Con esta modificación se deja en estado de indefensión a los patrones y se rompe el equilibrio procesal, provocando que la mayoría de los juicios individuales sean de alto riesgo para los patrones, puesto que les impone a estos la obligación de probar hechos negativos; es decir, que no existen, como lo es que no despidieron al trabajador.

Este criterio impactará, principalmente, a quienes me he referido, a las Mypimes de México, que en su mayoría no tienen capacidad de defensa. Recordemos qué es lo que identifica a una micro y pequeña empresa del país, que el dueño, el trabajador principal de la empresa contrata, despide, cobra, compra, vende; no tienen departamentos elaborados ni articulados de recursos humanos como sí lo tienen las grandes empresas.

Debemos de advertir que bajo esta premisa, la obligación constitucional de establecer todo el andamiaje de instituciones y normas para resolver los conflictos laborales a través de una conciliación fracasará, ya que con esta ventaja procesal los trabajadores y sus abogados no tendrán interés de negociar, tienen muchas posibilidades de ganar.

Y los patrones tendrán que buscar alternativas de defensa, abonando en ambos casos a la simulación y a la mentira en los procesos laborales. Y todos sabemos que en materia laboral una es la verdad jurídica y, otra es lo que sucede en realidad.

En el apartado tres, inciso a) del artículo 23.10 del T-MEC, el gobierno mexicano se obligó a asegurar que los procedimientos ante los tribunales para la aplicación de la Ley Laboral sean justos y equitativos, obligación que se incumple al cambiar el principio de quien afirma está obligado a probar y con ello obligar a los patrones a acreditar hechos negativos como lo que aquí hemos denunciado.

Muchísimas gracias.

(Aplausos)

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias, ingeniero.

Pedimos, a continuación, al licenciado Nahir Velasco que pase, con su ponencia.



El Miembro de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, Nahir Velasco: Buenas tardes a todos y cada uno de los presentes

Senadoras, Senadores un gusto estar aquí.

La Asociación Nacional de Abogados Democráticos parte del principio de la conciliación, lo que llama la Organización Internacional del Trabajo el diálogo de lo social, pero para ver estas situaciones tienen que desenterrarse viejas prácticas, una es la paz laboral, los contratos de protección y el tope salarial.

Estas prácticas fueron utilizadas en los sexenios neoliberales y estas prácticas fueron generadas, ¿para qué? Para que precisamente las condiciones obrero-patronales no crecieran, precisamente para que la negociación colectiva no se desarrollara.

El tema del tope salarial es un cáncer que tenemos que quitar, como son los contratos de protección patronal, en ningún momento la conciliación se tiene que poner un tope salarial. Si la empresa pueda dar más, lo puede dar, sino no lo puede dar. Así de sencillo.

Pero la autoridad no tiene por qué limitar el tope salarial, si los trabajadores ven que la empresa produce, se pueden aumentar los salarios; no tienen que venir contadores de Hacienda a determinarnos que los topes salariales se tienen que limitar.

Bajo esas situaciones debe haber una conciliación, una conciliación bajo la premisa de un derecho colectivo justo y equitativo.

Mario de la Cueva, en su teoría del derecho colectivo, señala tres puntos de un triángulo equilátero que converge en la libertad sindical.

Uno de ellos, la huelga. Otro de ellos la negociación colectiva y, finalmente la libertad de asociación. Estos tres puntos forman parte, indisoluble, de este triángulo.

Es pues, compañeros, que tenemos que tomar estos principios y no repetir los errores de las administraciones pasadas de limitar la negociación colectiva. Por eso tenemos que obrar en beneficio de las y los trabajadores. Esta reforma laboral toma ese principio.

Como bien lo decían en anteriores mesas, no existe ley perfecta, pero sí ley perfectible, esta es nuestra obligación y esta generación de nuevos Senadores y Senadoras que están aquí, así como Diputados y Diputadas deben de ver esta situación y plasmarlo y volver a aterrizarlo en el Constituyente.

La huelga siempre ha sido tomada como una herramienta de chantaje, pero también en la huelga los trabajadores pierden. Recordemos que el 123 constitucional nació de eso, de los movimientos sociales, de las revoluciones sociales.

Francisco J. Mujica al redactar el 123, particularmente al referirse a la huelga, habla de la huelga como no el conflicto, sino la solución al conflicto. Entonces, se deben de buscar estas situaciones que puedan armonizar los derechos del capital y del trabajo.

En esta reforma tiene que haber el sindicalismo autónomo, democrático bajo los tres ejes principales: Un sindicalismo que no tenga una injerencia patronal, las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo establecen la obligación categórica de que las empresas no pueden intervenir en las decisiones de los sindicatos.

Dicha situación está respaldada con el Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, así como el artículo octavo del protocolo de San Salvador. Es pues, si quieren respeto hay que dar respeto, la libertad sindical es para y los trabajadores a través de sus organizaciones.



Celebramos la conciliación en todo momento, la conciliación debe operar, pero debe ser justa y equitativa y defendiendo los derechos de las y los trabajadores que han sido vulnerado, a lo más de dos o tres sexenios neoliberales.

En el procedimiento individual se establece un capítulo de conciliación prejudicial, este es muy interesante, ¿por qué? Porque el trabajador o el conciliador deberá notificar, a la empresa o al patrón sobre el tema de la conciliación.

Sin embargo, cuando se trate de un tema de Outsourcing ¿dónde van a notificar? Muchas veces no sabemos, no saben los trabajadores quiénes son sus empleadores en el aspecto de Outsourcing y esta práctica la debemos desenterrarla; es decir, regularla.

Para tener conciliación decente, tenemos que quitar estas prácticas, refiriéndome al artículo 110, desde luego insisto y comparto los comentarios de las mesas pasadas, una organización sindical sin autonomía política, financiera y jurídica no puede trascender y los sindicatos, nos guste o no nos guste, son el motor de la defensa de los trabajadores.

La realidad nos la ha puesto Europa, sin la fuerza del sindicalismo empieza a ganar la derecha, esa es una realidad.

En Finlandia, donde se tienen los mejores salarios, se respeta la libertad sindical y, sobre todo, se paga bien a los trabajadores; un trabajador bien pagado y con libertad sindical produce de la mejor manera.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Muchas gracias, licenciado Nahir Velasco.

Le pedimos, enseguida, al licenciado Raúll Sapien Santos que pase a hacer uso de la palabra.

El Presidente del Consejo Nacional de Seguridad Privada, A. C., Raúl Sapien Santos: Gracias.

Muy buena tarde tengan todas y y todos ustedes, agradezco la invitación a este foro

Gracias, Senadoras, señor Senador muy amable por la participación.

Para el sector de la seguridad privada y el Consejo Nacional de Seguridad Privada es un honor poder participar, y vemos con gran beneplácito este tema sobre Parlamento Abierto.

El tema que nos ocupa y al cual fuimos convocados, el tema de la conciliación laboral, creo que es muy importante acotar los términos, y me gustaría empezar por el tema de mediación, diferenciarlo de lo que es una verdadera conciliación.

Creo que en la implementación de las cuestiones sobre la verdadera conciliación como un mandato constitucional, debemos de poner un particular punto de interés en hacer a un lado el tema de la mediación, únicamente como un medio de constituya un simple convenio y emigrar, justamente, a que el proceso de conciliación es aquel en que uno o más conciliadores puedan asistir o asisten a las partes interesadas facilitándole, sobre todo, el tema de un diálogo.

Pero lo importante es proponiendo soluciones de carácter legal, técnicas equitativas y justas al conflicto.

No caigamos en lo que es una mediación, y que lo hemos visto cómo se implementó en materia de justicia penal con los centros de mediación o de justicia alternativa, en donde ambas partes convergen, los dejan solos y únicamente es tratar de un arreglo que no conlleva a nada benéfico, ni a la clase empresarial, ni mucho menos a la clase trabajadora.



Me permití desarrollar un... de cómo implementar un buen centro de conciliación. Creo que las fortalezas, está por demás mencionar una a una porque están perfectamente establecidas en el nueva Ley Federal del Trabajo.

Tenemos una instancia de carácter obligatorio, que es un mandato constitucional. Vemos una gran oportunidad como una principal herramienta, y como lo ha comentado anteriormente alguno de los participantes, se podrá reducir la verdadera carga judicial y lograr despresurizar a los tribunales que conocerán de estos nuevos procedimientos de carácter laboral.

Los convenios con naturaleza y condición de cosa juzgada, pero también vemos como una oportunidad el que desarrollemos y creemos una Norma Oficial Mexicana que conlleve a poder adiestrar, capacitar y certificar, claro está, a estos conciliadores que van a llevar a cabo estas funciones.

Las debilidades, vemos escasos requisitos en la ley, a efecto de que lleve sus actividades el conciliador, falta de planes de capacitación y adiestramiento, y no existen las disposiciones, ni protocolos o políticas para recibir denuncias, como más adelante, y con esto voy a cerrar mi participación, sobre los supuestos a la excepción que se manejan en el propio articulado de la Ley Federal del Trabajo como excepciones a la etapa conciliatoria.

Las amenazas, insisto, no caigamos en lo que ya sucedió en materia de mediación penal, personal sin capacitación, sin ningún tipo de certificación, que también se abuse de estas excepciones que marca la propia legislación laboral con el objeto de brincar esta etapa conciliatoria, porque sabemos que existe también un abuso muchas veces de engaño por parte de los abogados litigantes a la clase trabajadora, en crear fantasmas y fantasías, de tener una mejor percepción con tal de llevar un asunto a un tribunal.

Excepciones de la conciliación están muy claras y están perfectamente establecidas en el cuerpo legislativo, yo me voy a abocar a la que he puesto como el numeral número uno, sin embargo, al llevar a cabo un análisis jurídico me enfrento a una obligatoriedad constitucional de la instancia conciliatoria; sin embargo, encuentro una antinomia que tiene la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la obligatoriedad de agotar o no la instancia conciliatoria entre el artículo 684-E y su artículo 685 Ter.

¿Y por qué, señores?

El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes, cuando la solicitud de conciliación de manifieste existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos, entiéndase etcétera, y, sin embargo, el artículo 685 Ter dice: “quedarán exceptuados de agotar las instancias conciliatorias cuando se trate”, y justamente son las mismas situaciones: acoso sexual, discriminación.

Pero en el artículo 684 se prevé que se puede agotar esta conciliación por conducto de un representante o apoderado legal, ¿entonces lo vamos a dejar como una etapa obligatoria, como una instancia obligatoria o no va a ser obligatorio?

Si ya en el 684 se está previendo no revictimizar a la persona que fue víctima de un acoso sexual, entonces por qué en el artículo 685 lo hemos manejado como una excepción para brincar esa obligatoriedad de un mandato constitucional, que es justamente la etapa conciliatoria.

Por mi parte es todo.

Agradezco su atención y muy amables.

Buena tarde tengan todas y todos ustedes.



Gracias.

(Aplausos)

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Muchas gracias, licenciado Raúl Sapiens Santos.

Pedimos enseguida la presencia y participación del licenciado Héctor Barba García.

Adelante con su participación.

El Licenciado Héctor Barba García: Quisiera mencionar a ustedes que participo en esta conferencia con un doble carácter: abogado de trabajadores y trabajador, como fui trabajador de base de la Comisión Federal de Electricidad, jubilado actualmente.

Así que me perdonarán mis excesos y mis planteamientos.

En primer lugar, debo mencionar a ustedes el planteamiento como trabajador corresponde a una cuestión de carácter personal.

Yo fui cofundador del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, y en su primer estatuto contemplábamos respondiendo al voto ciudadano de Voto Universal Libre y Secreto, la existencia de un voto personal, por tanto directo, libre y secreto, compañeros, y lo dice con gran orgullo, y aquí lo reitero en este extraordinario foro.

Y me permito entrar al tema concreto que me corresponde, que es la preconciliación laboral.

La nueva institución constitucional de la conciliación prejudicial fue debidamente reglamentada en la Ley Federal del Trabajo, y cabe destacar que no obstante las inconformidades que se han generado en este aspecto de la reforma constitucional, en materia de justicia laboral, al tratarse de una nueva institución laboral desde rango era ineludible hacerla.

La intención de los Poderes Ejecutivo en proponerla, y digo al aprobarla, fue crear una instancia de la justicia administrativa que aliviara la gran carga de juicios, el rezago en el ámbito jurisdiccional que puede obstaculizar las... de la transición de las facultades de las juntas, tanto del fuero local como del federal a los nuevos... laborales y a los poderes judiciales federal y de las entidades federativas en sus elevadas funciones de resolver los conflictos jurisdiccionales.

Poder Judicial al que por fin se le ha restituido su competencia exclusiva para aplicar la justicia jurisdiccional del que fue privado al que hace las juntas de conciliación y arbitraje originalmente como una instancia de solución de los conflictos de fábrica mediante la composición de los factores de la producción en los procesos de... nuestro país en el siglo XX, y luego mediante resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se le atribuyó el ejercicio de ese poder soberano, y en su reciente reforma constitucional, la más trascendental desde que entró en vigor la constitución que nos rige, en acatamiento del principio de alto rango, de división de poderes, del ejercicio del poder soberano del pueblo mexicano, que es su titular original.

En los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial el sistema republicano de división de poderes, de ese poder soberano, que... maestría, su creador... Montesquieu, uno de los jefes de la Revolución francesa, y que dio nacimiento al poder de los pueblos democráticos, dando nacimiento y viabilidad al estado moderno del mundo entero.



La conciliación prejudicial está acotada en su aplicación a controversias entre trabajadores y empleadores susceptibles de resolverse mediante la comisión... de composición entre las partes, es decir, de que hace que la Litis no exija la aplicación de principios de distinto derecho, como son los conflictos de seguridad social en los convenios que se obtengan, no se vulneren los derechos adquiridos de los trabajadores, que se salvaguarden sus derechos irrenunciables, que se potencien sus derechos sociales, que no se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público y se respeten los derechos humanos laborales con perspectiva de género, entre otras garantías.

Con estas características se superarán los contenidos tradicionales de la conciliación que hasta la... se ha distinguido como un medio inequitativo que se utiliza en los juicios para imposición de arreglos a los trabajadores que han sido los perdedores, o sea, un medio de arreglar los juicios mediante la práctica de poder aplicar solamente el 50 % de la... constitucional del salario y los salarios devengados, y con la circunstancia de que los trabajadores son por lo general patrocinados por abogados que les cobran por sus servicios hasta el 50 % de lo obtenido, lo cual los deja en pleno estado de indefensión, lo que obliga a aceptar que su empleador les ofrece generalmente no les cubre los montos a que tienen derecho y que dudosas prácticas de los juicios operaban en las instancias de conciliación...(inaudible) ...se requiere demandar porque su empleador no les garantiza que obtengan los mínimos legales a que tienen derecho.

Así que es de esperar que con estas nuevas garantías la instancia conciliatoria perjudicial cumpla los objetivos para la...(inaudible) ...a nivel constitucional y pienso que, si se potencia la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se apalancaría esta nueva institución de derechos laborales.

Y haría un comentario adicional. En el procedimiento para la constitución de todos los centros de conciliación no cabe la representación de los trabajadores ni la patronal, no cabe que las representaciones de los trabajadores sean justicia y parte, tienen que ser autónomas, libres e integradas de acuerdo a la...(inaudible) ...de la Constitución, para cuyo...(inaudible) ...de los Senadores, la posibilidad que en su momento, al emitir el reglamento, se evite que las partes en conflicto, que somos los trabajadores y los patrones... en nada que se le parezca a justicia administrativa.

Muchas gracias.

(Aplausos)

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias, licenciado Héctor Barba García.

Pedimos, enseguida, la participación del ciudadano Herlindo Alberto Robles Pérez, Secretario General de la Confederación de Trabajadores Democracia Sindical.

El C. Herlindo Alberto Robles Pérez: Muy buenas tardes a todos y a todas.

Con la venia del señor Senador Miguel Ángel Lucero Olivas, que preside esta mesa y desde luego con la venia de la Senadora Xóchitl Gálvez.

Vamos a referir el contexto actual en que nos encontramos los trabajadores, en lo personal tengo 30 años como abogado litigante y, bueno, esto es lo que tenemos como contexto.

El ejercicio actual de la conciliación en materia laboral no se puede considerar el más conveniente para la protección de los derechos de los trabajadores, sea en lo individual o en lo colectivo, derivado de lo siguiente: al acudir el trabajador a presentar una demanda, por ejemplo, por un despido injustificado, después de lograr el emplazamiento, muchas veces tortuoso para el actor, se inicia la audiencia de conciliación, generalmente con la negación o desconocimiento de los derechos del actor y de manera inescrupulosa algunos defensores del capital se escudan en que, como aun no les han ganado el juicio, en el mejor de los casos ofrecen pagar el 50% de la indemnización correspondiente.



En otros casos esgrimen tener una carta renuncia firmada y lo que ofrecen es la cantidad de míseros cinco mil pesos, pues, a su decir, es la cantidad que le pagarán al perito en materia de grafoscopía, que dará por legítima la firma que se plasma en el documento base de su excepción.

Como se advierte en la etapa conciliatoria, actualmente se ha venido desfigurando hasta el desconocimiento fáctico de los más elementales derechos humanos de los trabajadores, pues entre más obligaciones patronales se incumplan, más se ahorran en los despidos, que en muchos casos se utilizan para una alta rotación de personal en las empresas.

Esta problemática se observa cotidianamente en la etapa de conciliación, siendo un ejemplo la práctica frecuente de no entregar un tanto del contrato de trabajo, a efecto de dejar la carga probatoria de la relación contractual al trabajador.

De ahí la importancia de abordar el tema de la conciliación en materia laboral que, por cierto, en la OIT, a través de la Recomendación 92, que fue aprobada en la 34 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el día 29 de junio de 1951, da algunas referencias que en efecto están plasmadas en el artículo correspondiente a la etapa de demanda, excepciones y conciliación de la ley vigente.

Pero en esta ley que estamos analizando queremos proponer, como confederación, las siguientes consideraciones, que son muy sencillas. Establecer los principios que debieran prevalecer en el marco reglamentario del artículo 684, de sus incisos a) a la f), en los cuales destacan los siguientes:

- 1.- Deberá ser orientado al consenso. En cada conflicto existen diversos puntos de vista, el gobierno necesita moderar los distintos intereses de los factores de la producción para alcanzar un amplio consenso sobre lo que conviene y sobre cómo se puede lograr.
 - 2.- Equitativo e inclusivo. El bienestar de los trabajadores depende de garantizar sus derechos laborales y no ser excluidos o afectados, buscando el equilibrio entre los factores de la producción.
 - 3.- Participativo. La participación en la toma de decisiones de las partes en disenso debe ser propiciada por el organismo bajo un esquema de trato en igualdad y equilibrio.
 - 4.- Receptivo. Se requiere que los responsables de tomar nota de las decisiones sean lo suficientemente flexibles para responder a nuevas situaciones y ser propositivos, para satisfacer las necesidades de las partes en conflicto.
 - 5.- Responsable. La instancia conciliadora es responsable ante quienes se verán afectados por sus decisiones o acciones. La responsabilidad contempla el cumplimiento de transparencia y apego a la norma jurídica.
 - 6.- Observador de la norma jurídica. La observancia del marco jurídico en los procesos debe ser propuesta de forma imparcial, con protección de los derechos humanos y perspectiva de género.
 - 7.- Transparente. Las decisiones tomadas y su ejecución deben realizarse de forma tal que se respeten las reglas, los reglamentos y los procedimientos vigentes. También la información debe estar a libre disposición de las partes involucradas por dichas decisiones.
- Asimismo, la transparencia requiere que se suministre información suficiente a los usuarios potenciales y la misma se encuentre en un formato fácil de entender.
- 8.- Perspectiva de género. Debe ser una política transversal en todas las decisiones de gobierno y desde luego en todos los entes colectivos, personas morales de este país.

Es cuanto, muchas gracias. Y espero que sean tomadas nuestras propuestas para esta reforma.

Muchas gracias.

(Aplausos)



El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Muchas gracias a Herlindo Alberto Robles Pérez.

Es turno del licenciado Pedro Haces Barba, excompañero Senador, ahora en su faceta de líder sindical.

Tiene el uso de la palabra.

El Licenciado Pedro Miguel Haces Barba: Muchas gracias, Senadoras, Senadores. Saludo aquí a grandes amigos, a diputados, a empresarios, a dirigentes de cámaras patronales, a sindicalistas, a abogados.

Me da mucho gusto hoy poderlos saludar en este gran foro, que nos da la oportunidad de expresarnos, para que todos vayamos en un mismo rumbo en esta reforma laboral.

Esta reforma laboral la aprobamos en este Senado de la República el pasado 29 de abril y digo “la aprobamos” porque tuve el más alto honor de mi vida, el haberla votado como Senador de la República, aunque otros digan que nada más hay un Senador de la República.

Digo hoy que no tengo la menor duda que la vamos a sacar adelante conjuntamente en este sistema tripartito que hoy impera entre el Poder Legislativo, el gobierno, los empresarios y los trabajadores. Esa reforma donde se modificaron en este Senado más de 500 artículos y a partir de ese momento nos hemos puesto a la vanguardia mundial. Estamos caminando hacia la modernidad desde que se inició desde el Senado también la ratificación del Convenio 98 y eso se hizo en septiembre de 2018 aquí mismo.

Así, se abrió el abanico de oportunidades a millones de trabajadores para mejorar sus condiciones laborales. Y, conscientes del impacto social, muchos señalamos aquí que lo que se estaba aprobando requería de una segunda ronda de discusión y propuestas, porque las grandes reformas hay que acompañarlas con el gran compromiso para llevarlas a cabo y eso fue el error que se cometió en el pasado, aprobaron reformas, se tomaron la foto, pero nunca le dieron la dedicación para seguirla hasta su implementación.

Afortunadamente hoy tenemos la oportunidad de cambiar el rumbo y en especial con la solución a los posibles conflictos con los actores esenciales que son los empleadores y los empleados. Eso se trata esta gran conciliación que México necesita en esta reforma laboral.

Hoy por hoy, la solución expedita de los conflictos es que uno de los pilares de esta reforma serán los centros de conciliación y registro laboral, que serán los encargados de resolver en primera instancia los conflictos, privilegiando siempre el diálogo de ambas partes, ahora tendremos un centro federal de conciliación y de registro laboral para que se opere el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, los reglamentos interiores laborales, así como las organizaciones sindicales locales y federales.

Llevarán a cabo el procedimiento de conciliación entre trabajadores y patrones antes de llegar a los tribunales.

El mandato de ley es claro, por eso amigas y amigos, esperamos que gracias a este nuevo modelo, podamos conseguir que un 80 % de los conflictos en materia laboral que vive México, termine con estos acuerdos conciliatorios.

Así, lo primero que vamos a lograr es que los trabajadores consigan agilizar su diferendo con el patrón y tener esa gran certeza de su ingreso.

Como líder de la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México no dejo y no dejaré de sumar esfuerzos junto con todos los líderes de Catem, de las 32 federaciones de nuestro querido país.

Tenemos que cambiar la visión que se tiene de las y de los trabajadores de México, ellos no son modelo de cambio, no son un expediente para entregarlo, son personas que sienten y que viven de su salario, porque eso es fundamental ante estos conflictos, para que la solución sea cada vez más rápida, porque hay familias que dependen de ello y para tener un techo, comer e ir a la escuela, se necesita tener un trabajo digno y una mejor remuneración salarial.



Si conseguimos ser eficientes apoyando la productividad y el crecimiento de los negocios, de seta manera, protegeremos la inversión y los empleos, porque aquí no se trata de echarle la culpa a los empresarios, todo lo contrario, y lo digo claro y lo digo fuerte, tenemos que ir codo a codo los trabajadores y los sindicatos, o cuando menos el sindicalismo moderno, con los empresarios de México y tenemos que ir con ellos y tenemos que ir juntos por más y por más.

Es por ello que con la modernidad de la reforma laboral se abre la puerta para que de una vez por todas prevalezca una sana convivencia entre trabajadores, gobierno y patrones, ya dimos el primer paso, ese gran paso que por décadas no se quiso dar en México, por falta de voluntad política y por cuidar esos viejos intereses que apestan y ya están de salida.

Por eso ahora digo que ya se acabó, nos toca cumplir con todo lo que nos hemos comprometido, para esto tenemos pendiente pedir la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para que en un plazo máximo de 3 años inicien actividades de centros de conciliación locales y en cuatro años sea el caso de los federales

Aquí se deberá utilizar un esque4ma similar al que se implementó en la creación del Sistema Nacional Anticorrupción en donde se estableció un período de aceptación.

Por eso, en este recinto, en el Senado de la República les quiero proponer cinco puntos para su correcta implementación y aplicación en la reforma laboral:

1. Queremos alentar la conciliación al proveer información necesaria a todos los involucrados.
2. Facilitar mecanismos de conciliación voluntaria que sean gratuitos y rápidos.
3. Disuadir las acciones de conflicto colectivo mientras se encuentren abiertos procesos de conciliación.
4. Fomentar y respaldar las organizaciones de empleadores y los sindicatos para contribuir la creación de confianza y, sobre todo el
5. Que es cero tolerancia ya, ya basta a los contratos de protección.

Aprovechemos la oportunidad histórica que se nos presenta para hacer las cosas correctamente amigas y amigos y hagamos mejor hoy cada uno de nosotros lo que nos corresponde.

No podemos fallar a todos esos trabajadores de México que son la mejor mano de obra del mundo y no podemos fallar también a todos los empresarios que arriesgan diariamente sus capitales para darnos una fuente de trabajo, a los señores empresarios yo, como dirigente obrero, los considero, a ellos el motor de la economía de un país.

Vamos juntos, obreros, trabajadores y gobiernos por un mejor México.

Y por último, quiero dejar claro en la tribuna más alta de la nación, que es el Senado de la República que hace unas horas hicieron alusión a mi nombre, no estando yo presente en este recinto.

Le quiero decir a Carlitos que le quedaron grandes los zapatos de Fidel y de Leonardo, que mejor se ponga a trabajar por México, lo invito a que trabajemos juntos a rescatar el sindicalismo.

Muchas gracias, compañeros.

(Aplausos)

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias, Senador Pedro Haces.

Es el turno del maestro Sergio Ramírez, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Jalisco.

Adelante con su ponencia, maestro.



El Mtro. Sergio Ramírez: Buenas tardes.

En primer término agradecer al Senado la invitación y esta extraordinaria oportunidad de venir y dar distintas opiniones de este procedimiento de parlamento abierto.

Hay que tomar en consideración que la esencia de la materia laboral siempre ha sido la conciliación, y recuerden que la creación de los centros de conciliación tiene a raíz de la reforma de la fracción XX, del 123 publicada el 24 de febrero del año 2017 y que ahora se ve reflejado precisamente con la reforma a las leyes secundarias.

De ahí precisamente que esta esencia natural y su debida aplicación e implementación como autoridad tiene una importancia y trascendencia importante por aquello de la desaparición de las juntas que estaban conformadas de manera tripartita no fue otra situación más que quedamos rebasados totalmente, rebasados por una carga de trabajo, pero también ha crecido de manera clara por una desatención, una desatención que se tuvo a la falta de capacidad de recursos, recursos humanos, recursos financieros y recursos administrativos, es decir, nos dejaron de lado y nos dejaron prácticamente hundirnos en nuestros propios procedimientos.

De ahí precisamente que la naturaleza y la esencia de esta reforma tenga que ver precisamente con lo que es fortalecer y favorecer la conciliación y evitar en mayor medida los asuntos que lleguen a la judicialización.

Y en este sentido creo que es importante hacer una precisión en lo que se refiere a la creación de los centros de conciliación específicamente del 684 en el inciso e) fracción VII donde señala que los trabajadores en el procedimiento de la conciliación individual podrán comparecer con una persona de confianza.

Hay discordancia en este sentido con lo que señala el 685 Bis que dice que en el procedimiento los trabajadores deben de comparecer con un abogado, con unos representantes.

En ese sentido yo creo que sí es importante hacer esa precisión para evitar una figura que nosotros seguimos padeciendo como una autoridades laborales en las juntas locales de conciliación y arbitraje de acuerdo con las pláticas que he tenido con otros presidentes de juntas locales que es la figura del coyotaje, tratar de evitar en la medida la figura de la persona de confianza, no sabemos qué interés pueda tener esta persona, no sabemos si es un profesional del derecho o es un, digamos es un oportunista para tratar de lucrar con los derechos del trabajador.

Aquí sí en este sentido debe de tomar en consideración esta situación de lo que es la figura de la persona de confianza, por un lado para que sea más eficaz, sea más completa y tenga mejores resultados la conciliación.

Por supuesto, independientemente de que el conciliador deba de ser un profesional, un conocedor de la materia, evitar que lleguen improvisados. Yo creo que en este sentido el servicio profesional, servicio civil de materia que se tiene en la materia laboral va a ser importantísimo.

Por otro lado en lo que se refiere a los artículos transitorios, de lo que es una vez que entren en funciones los juzgados laborales, el cierre del conocimiento de asuntos que conocen las juntas de conciliación, el término que nos están dando en los transitorios de tres años para cerrar los juicios va a ser prácticamente imposible.

Es decir, es humana, física y legalmente imposible terminar con el rezago que se tiene tanto en las juntas federales, como en las juntas locales.

Perdónenme que aquellas juntas que han dicho que lo cierran en 100 años, es prácticamente imposible, no lo hay, o al menos que sean juntas que tengan menos de 10 mil asuntos en la actualidad, para serles precisos.

Y hablando de cifras déjenme decirles que Jalisco supera en asuntos individuales a la junta de la Ciudad de México, la junta de la Ciudad de México tiene aproximadamente 103 mil expedientes activos. En la Junta de Conciliación Arbitraje del Estado de Jalisco tenemos poco más de 106 mil expedientes. No se compara la cantidad de juntas, ni la cantidad de personal que se tiene en la Ciudad de México, a las que se tienen en las de Jalisco.



Para ser muy breve, en este sentido creo que sí sería importante que se considerara la temporalidad.

Y finalmente, para cerrar mi intervención, que quede clarificado procesalmente qué artículos son aplicables, hablando de lo que es el derecho sustantivo y el derecho adjetivo, no hay claridad, todavía en la actualidad algunos abogados, dicen: quieren llegar con sus pruebas, otros quieren que se agote primero la conciliación.

Si bien es cierto que esta situación no quedó muy comprendida, la reforma es muy clara, entrará en vigor a partir del día vigente a partir de su publicación. Es decir, a partir del 2 de mayo. Y en este caso todo lo que es derecho sustantivo es aplicable.

Y esto tiene afectación al procedimiento.

Por el favor de su atención, agradezco infinitamente la oportunidad.

Muchas gracias.

El Moderador Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Agradecemos al maestro Sergio Ramírez, por esta participación.

De la misma manera al licenciado Octavio Carbajal, al licenciado Enrique García Méndez, a Enoch Castellanos, al licenciado Nahir Velasco, al señor Raúl Sapiens, al licenciado Héctor Barba, al ciudadano Herlindo Alberto Robles, al licenciado Pedro Haces.

Concluidas las exposiciones, iniciamos con las rondas de preguntas y respuestas. Les recuerdo que recogeremos hasta tres preguntas por cada una de las rondas, y que los ponentes tendrán tres minutos para responder.

Entonces, las preguntas las pueden hacer los mismos ponentes, Senadores, público que nos acompaña y demás participantes.

Iniciamos en este momento la primer rondad de preguntas. Tenemos una pregunta, vi primero al compañero.

Adelante, compañero. Por ahí le van a pasar el micrófono los ponentes. Si alguien la quiere responder, si hay dos que puedan dar una respuesta, los escuchamos a ambos.

Adelante.

El C. Rafael Espinosa Méndez: Buenas tardes.

Mi nombre es Rafael Espinosa Méndez, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano de Tecnología del Agua.

En el caso de sindicatos de educación, investigación y cultura, el recurso económico que recibimos por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se establece en el Presupuesto de Egresos de la Federación año con año.

De tal manera que cuando hacemos revisión salarial y revisión contractual, la primera cada año y la segunda cada dos, resulta que nuestras instituciones se supone que el director del Instituto tenemos personalidad jurídica y patrimonio propios, de tal manera que cuando hay un emplazamiento resulta que los directivos no dan avance en las negociaciones porque dicen: tengo que ver a mi cabeza de sector, en el caso del IMTA, la Semarnat, y tengo que ver a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para ver si me autoriza negociar contigo como Secretario General del Sindicato.

Entonces, esto provoca que precisamente el sindicato tratemos de dar prórrogas, avanzar en los diálogos, pero los directivos dicen: no te puedo resolver, de tal manera que no tenemos un patrón en instituciones como estas, que les platico, tenemos tres patrones, el director del instituto, la cabeza del sector y la propia Semarnat.



La pregunta es: en ese sentido cómo se va a resolver un emplazamiento si ya en la mesa de negociación está amarrado de las manos el director, las autoridades de las instituciones para resolver cómo le hacemos ahí, y es por eso que llevan al extremo a las instituciones, y el mecanismo de la huelga se tiene que ejercer, pero lo ejercemos en esa desventaja.

Entonces, la pregunta es esa, cómo se está contemplando en esta reforma esa peculiar situación que vivimos estas instituciones.

El Moderador Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: ¿Alguna otra pregunta?

Le damos el uso de la voz a la Senadora Xóchitl.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: No sé quién me la quiera contestar.

Primero. Muy interesante la propuesta de Coparmex, me gustaría que los impulsores, como Pedro, escucharán con mucha atención este tema de la prueba, porque a mí me tocó despedir a un empleado acosador, y en principio él firmó la denuncia, y después me fue a denunciar, cuando se le pasó el susto, porque originalmente la chica lo iba a denunciar penalmente, pero después se arrepintió.

Entonces, ni todos los empresarios son malos, ni todos los trabajadores son buenos, y viceversa.

Yo creo que aquí el tema entra en un margen ético, pero que sí no pongamos en riesgo, son momentos difíciles en el país. Acepto, y lo dije hace rato, que los empresarios se espantaron con lo que dije del outsourcing, ha habido un abuso.

Ha habido un abuso, pero ese abuso tiene mucho que ver con la mafia del poder, pero creo que lo único que cambió fue el poder, y la mafia sigue, desde mi punto de vista, y esos siguen ahí porque los que más abusan ahí siguen las facturas, no sé si las van a poder perseguir las facturas falsas, las empresas de outsourcing ahí siguen, y todo mundo sabemos quiénes son, el tema es la voluntad política.

Y de repente hacemos leyes muy duras que acabamos afectando a los pequeños y medianos empresarios, que no tienen un departamento legal, que muchas veces desaparecen sus empresas porque no tienen la capacidad de indemnizaciones.

Entonces, yo ahí la pregunta que les haría a los impulsores de esta reforma es qué tan dispuestos están en buscar una redacción equilibrada que proteja al trabajador del abuso de los empresarios, que pueda darse, no lo dudo, pero también que proteja al empresario porque también hay empresarios abusivos, también los hay.

O sea, el cuate que va pasando enfrente de tu empresa y te demanda porque dice que tú lo despediste, y ni siquiera trabaja ahí, y tú ya estás obligado a ir a contratar un abogado y a demostrar que no era tu trabajador.

Entonces, creo que sí es importante escucharse ambos, ver ahí en conciliación y arbitraje la cantidad de demandas que hay.

Y ahí voy al siguiente tema, uno de los principales demandados es el gobierno, con qué autoridad el gobierno aplica la ley si en este Senado no le pagamos prestaciones laborales a nuestros empleados no están dados de alta en el seguro social, no tienen un contrato de trabajo, están por honorarios asimilados, cuando somos su único patrón, y el gobierno está lleno de este tipo de contratos.

Entonces, a mí me parece que sí es muy importante poner el tema en la mesa porque el empleo no está fácil, y hoy los despidos, porque antes era como un tema de ética de que llegaba otro gobierno y te ibas, pero cuando entra el Servicio Profesional de Carrera y presentas un examen para ser Director General, pues no te parece lógico que el gobierno que entra te despida porque tú, me supongo en el IMTA y en todos estos lugares ya tenías tu servicio profesional y llega el jefe y dice: "no, yo quiero tener a los míos y vámonos". Entonces, estos pasivos laborales son tremendos.



¿Qué hacer con este tema? No sé quién me la quiera contestar, se los dejo en libertad con lo que pasa con el gobierno, siendo el gobierno el principal patrón violador de derechos laborales de sus trabajadores.

Muchas gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias, Senadora.

Tenemos aquí otra pregunta, la tercera de esta ronda.

Adelante.

La Sra. : El licenciado Nahir, yo quisiera preguntarle con esta explicación sencilla que dio acerca del diálogo social y la pirámide que tiene ahí contemplada, esto creo que sería importante para lograr una conciliación porque muchos de los problemas que llegan a la junta de conciliación y arbitraje, ahorita la Senadora menciona el caso de donde no hay sindicatos, donde está muy desbalagado el asunto sindical, pero donde sí hay sindicatos fuertes, donde no se puede llevar a la defensa real de los intereses de los trabajadores también, aunque tengan sindicato, aunque tengan un buen contrato colectivo, llegan finalmente al cúmulo de casos acumulados que hay en las juntas locales o federales.

Entonces, yo veo que un gran impulso a la conciliación puede ser el que exista un verdadero funcionamiento de estos dirigentes sindicales.

Qué lástima que las dos mesas anteriores no hubo ronda de preguntas, Senadora, no sé si se va a poder reponer esa parte del proceso, o si se pueda hacer incluso una nueva mesa donde sí se pueda debatir.

Nosotros escuchamos atentamente todos los días de los secretarios generales de los sindicatos, pero el punto que yo creo que este parlamento abierto tiene que ver es con el debate. Y yo creo que en ese aspecto yo vi aquí a mi Secretario General, y yo puedo decir que aunque estén molestos por la transparencia y aunque estén molestos porque les duele la palabra de libertad sindical, se tiene que llevar a cabo porque es el fundamento de lo que estaba proponiendo el licenciado Nahir.

Entonces, el tema del outsourcing que se tocará mañana, con muchísima amplitud, espero, pero el día de hoy yo creo que sí ha sido tolerado y ha crecido como un cáncer por todas las partes del sector productivo, ha sido gracias a todos los asistentes de la mesa de trabajo anterior.

Muchas gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias.

Bien, compañeros ponentes, hay tres preguntas en el aire.

Ya se anota aquí el compañero, espere a que su luz se ponga roja para contestar.

Adelante.

El Sr.: Muchas gracias. En el tema del compañero del sindicato.

Mire, yo le sugiero lo siguiente, hay una fase previa que es una fase de investigación. Al ser personas morales oficiales, al ser instituciones públicas, están obligadas a través de transparencia a rendir cuentas y previamente se debe de hacer una investigación en el tema del presupuesto para que usted al momento de la negociación, ya que haya presentado el emplazamiento, tenga los mecanismos y elementos para poder negociar y decirles a sus contrapartes: "mire, la información de transparencia me arroja estos datos, son datos duros". Los datos duros siempre vencen. Esa es la sugerencia que le hago al compañero sindicalista.

En el aspecto que plantea la compañera, qué pasa cuando las dirigencias sindicales no funcionan. Estas reformas no dan la solución, a quitarlas a través de la democratización.



Dirigente que no funciona es a la votación donde se debe de reflejar el funcionamiento; si no representa los derechos de los trabajadores, los mismos trabajadores van a seguir su permanencia o que venga otro dirigente.

Los contratos colectivos deben defenderse, pero también con las dirigencias sindicales deben de hacer lo propio, ya se debe de desterrar ese modelo de protección patronal que existe el caso de 26-94 ante la OIT precisamente contra este modelo de protección patronal, son tiempos nuevos.

Y en el aspecto del outsourcing les doy un dato.

De las 900 empresas que supuestamente están registradas, cien aparecen en el IMSS, entonces, estamos hablando de que todo lo que evaden fiscalmente y de cuotas obrero-patronal es que pueden hacer que el Instituto vuelva a dar ese trabajo y esa atención con dignidad y con un presupuesto financiero decente.

Gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias, compañero ponente.

¿Alguien más quiere dar respuesta?

Adelante.

El Sr.: Son tres preguntas, al igual que el compañero de la ANAT, voy a dar mi punto de vista de los tres problemas.

En cuanto a la problemática del emplazamiento y que no hay respuesta porque no hay posibilidad de negociación, bueno, independientemente del dato duro la junta tiene la obligación de observar que la personalidad de las partes, tanto del sindicato como de la patronal. De tal manera que en efecto si tiene facultades de representación se debe de presionarla, para eso está la huelga que es precisamente el medio al que no queremos llegar, pero es lo que siempre está en ciernes de poder suceder para poder convencer a la parte patronal de que cumpla con sus obligaciones.

Si no hubiese incumplimiento de la patronal no habría huelgas, sinceramente no habría huelgas, lo que pasa es de que muchas veces la parte patronal más asesorada pretende ahorrarse algunas partidas de dinero y, bueno, lo único que parte es la relación colectiva.

Por otro lado, la libertad sindical en cuanto a sindicatos fuertes, desde luego eso ya se ha tocado muchas veces, desde luego la fortaleza de la organización sindical es preponderante, pero la libertad sindical nos va a permitir elegir a nuestros dirigentes. De tal manera que el activismo o la vida sindical al seno de los centros de trabajo es lo que en verdad va a llevar adelante esta Reforma, si los trabajadores siguen sin hacer vida sindical, no va a haber ley ni convenio ni ningún poder divino que pueda cambiar las condiciones de los trabajadores, y en ello también va inmersa la respuesta a la pregunta de la Senadora, porque qué es lo que pueden hacer los trabajadores de aquí del Senado pues ellos mismos en su outsourcing, con esa libertad que tienen, pueden generar un sindicato en donde estén presionando al outsourcing y también el Senado será un corresponsable, entonces, de cualquier manera siempre la organización colectiva, la sindicación es lo que lleva la solución de los problemas de los trabajadores.

No puede un trabajador obtener un mejor medio, un mejor entorno sin un sindicato, porque el contrato individual de trabajo es el mayor logro de la parte patronal, sin sindicatos no va a haber nunca avance en materia de beneficio hacia los trabajadores.

Y termino con una frase que aprendí en la OIT hace más de 15 años, y dice: “para acabar con la pobreza sindical”.

Muchas gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias, compañero ciudadano.



Adelante, compañero.

El Sr.: Muchas gracias. Es Canacintra, Senadora; no Coparmex, pero trabajamos mucho con Coparmex también. Gracias por la deferencia.

Y justamente, yo creo que todos debemos de abonar a que las relaciones laborales sean justas. Yo creo y cualquiera que hayamos estado de un lado o de otro en un juicio laboral nos damos cuenta de que es muy complicado el poder impartir justicia.

Hay casos sí de patrones abusivos, sin duda, pero también hay casos de trabajadores que se dedican como modus vivendus a demandar empresas y creo que tenemos que hilar muy fino en llegar a un sistema que sea práctico y que trate de buscar la justicia, finalmente yo creo que ese es el anhelo de cualquier mexicano ya sea que este del lado del empresario, del emprendedor, del micro, pequeño mediano empresario que arriesga su patrimonio, o del trabajador que en una justa remuneración a su trabajo tiene un diferendo.

Esto se puede corregir, lo podemos hacer bien, pero tenemos que tomar en cuenta estos comentarios que aquí se han vertido y que agradezco a la Senadora Xóchitl Gálvez que haya recogido.

Ese es mi comentario al respecto, sí debemos ir por la posibilidad de revertir la carga de la prueba cuando se ofrezca el empleo de regreso, porque justamente esto lo que demuestra es que hay voluntad y también no podemos cargarle a los empresarios el probar un hecho negativo.

¿Cómo pruebo que no te despedí? Híjole, solamente que tenga toda una estructura de inteligencia, cámaras y gente escuchando, etcétera, que evidentemente eso no va a pasar ni mucho menos en las micro, pequeñas y medianas empresas.

Gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias, adelante, ponente.

El C.: Gracias, coincidimos totalmente con lo expresado por el Presidente de Canacintra, que efectivamente presentamos de forma conjunta el texto por parte del documento del CC, como Consejo Coordinador, en la reversión de la prueba. Estamos totalmente de acuerdo con ello y esperábamos la oportunidad precisamente del Parlamento Abierto, porque habían quedado algunos temas que podían ser tomados en cuenta, cosa que agradecemos, de veras, la apertura y que finalmente ya se llevó a cabo, se fue retrasando un poco, pero creo que el resultado de lo que aquí se debe hacer, muy positivo para tanto empresarios como trabajadores.

Y con respecto a que, si estamos dispuestos a presentar una alternativa de redacción, por supuesto que lo podemos hacer en forma conjunta para poder abonar en el tema legislativo.

Muchas gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias.

Abrimos una nueva ronda de preguntas.

Le damos la palabra, primero, al compañero, les recordamos que hay que presionar el botón que está iluminado para que tenga acceso su micrófono.

El C. Ex Secretario de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Jalisco, Félix García: Quizás más que pregunta, también una reflexión conjunta, creo que todos los compañeros van coincidiendo en que la capacitación de los futuros conciliadores va a ser una pieza clave y fundamental.

Desgraciadamente en los cursos que uno tomando en la vida, yo he querido encontrar algún libro, manual, "tumba burros" donde me den un ABC, como una receta para hacer el mole donde me enseñen a negociar, precisamente a conciliar; porque esto a través de la vida vemos que es casi un arte, quien lo tiene lo tiene, quien lo sabe hacer lo sabe hacer y, hay gente que aunque traiga la voluntad no tiene el don.



He aquí mi pregunta y reflexión, creo que es momento de empezar a ver quién va a capacitar a esa pieza tan fundamental que será el centro de conciliación federales y locales, porque si vemos los transitorios, nos encontramos que van a estar trabajando a la par lo actual y lo futuro; es decir, el día que cierren las juntas locales tendrán que abrir los tribunales locales; el día que cierre la Junta Federal, al día siguiente tendrá que abrir los juzgados federales, pero las instituciones algún tiempo, dos, tres, cuatro, equis número de años van a estar trabajando a la par.

Y si hoy por hoy, y perdón que lo diga, quienes han demostrado que tienen la mayor capacidad de conciliar son las personas que laboran en juntas locales, juntas federales, procuradurías locales, procuradurías federales, la pregunta es: ¿Quién va a conciliar a nuestros futuros conciliadores?

Me ha tocado estar en algunos intentos de capacitación a personal de equis poderes judiciales que aspiran a hacer las funciones laborales, y la verdad es tristísimo el poco tacto a veces o el desentendimiento que tienen de lo que es realmente una conciliación.

Entonces, creo que aparte de la reflexión es la pregunta: Oigan, ¿y de dónde vamos a sacar a los capacitadores en algo tan importante?

Gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Tenemos otra pregunta por acá.

El C.: La voy a complementar con el compañero porque era por ahí.

Una de las cuestiones que tenemos que tener muy claro en este momento es, en este país no existen suficientes laboristas ni capacitadores profesionales para hacer frente a la reforma que se viene, tenemos dos años para hacerlo, tres años o cuatro dependiendo de los tiempos.

Y hago una reflexión muy rápida.

En este país se olvidaron del derecho social, a partir de los años '80 en la educación en las universidades superiores. Entonces ese es el reto.

Yo le pregunto a los expertos de capacitación: ¿Cómo debemos integrarnos con las universidades públicas, privadas que quieran hacer capacitación y cómo nos tenemos que integrar con los poderes judiciales locales y el Poder Judicial Federal para que coordinadamente se lleve a cabo esta y quiénes van a capacitar a los capacitadores? Esa sería la pregunta.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias, queda su pregunta.

El C.: Es fundamental que todas las partes involucradas en esta positiva reforma a la Ley Federal del Trabajo en los aspectos reglamentarios de la Constitución, entendamos que debemos proporcionar las facilidades a los trabajadores para que recuperen el control de sus sindicatos. Sin esto es muy difícil llevar adelante la reforma laboral en su conjunto.

El hecho de que los trabajadores puedan tener la oportunidad de ejercer su voluntad democrática mediante el voto personal, libre y secreto en las elecciones de sus directivas sindicales, puede ser un instrumento poderoso para que los trabajadores recuperen el poder en los sindicatos.

Las representaciones sindicales deben ser mandatarias de los trabajadores, no representantes absolutos de los sindicatos, y para esto se requiere que las autoridades favorezcan, en todos los medios posibles de la aplicación de la ley, esa libertad sindical efectiva y esa libertad o contratación colectiva. Y para esto se requiere, sin duda, que los trabajadores participen en todos estos eventos con su facultad soberana de decidir la suerte de la contratación colectiva y de la libertad sindical.



Terminaría diciendo, en el aspecto de las limitaciones de los topes salariales, la nueva ley no contempla ni permite topes salariales, permite libertad a las partes, de acuerdo con el poder de cada factor de la producción.

Entonces, es indebido que la Secretaría de Hacienda intervenga y limite las revisiones salariales de los trabajadores que están al servicio, de alguna manera, a las empresas centralizadas o al servicio del Estado, deben tener autonomía para poder convenir con sus trabajadores aumentos sustanciales y de acuerdo con las necesidades de ambos factores de la producción.

Sin justicia social efectiva, esta reforma laboral no podría llegar a sus objetivos fundamentales que a mí me parece, desde el mandato constitucional y su reglamentación a la ley, me parece excelente, pero tenemos que contribuir todos de una manera positiva y democrática a reconocer los derechos de cada parte y a no obstaculizar ni la libertad sindical ni la contratación colectiva mediante topes salariales que impiden la libertad de contratación y la propia libertad sindical en muchos sentidos.

Muchas gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias por su aportación.

Aquí termina la segunda ronda.

Compañeros ponentes, si gustan responder.

Adelante.

El C.: Gracias.

Nuevamente muy buena tarde.

Como lo expuse, creo que el tema respecto a la preparación cómo se va a implementar, quién va a preparar, quién va a llevar a cabo esa función de poder capacitar a los futuros conciliadores.

Primero.- Tenemos un plazo de tres años; es decir, en mayor del 2022, conforme a los transitorios, los centros de conciliación locales y los tribunales del Poder Judicial deberán de estar ya operando como centros, verdaderamente en materia de conciliación.

Primero destaco un factor muy importante: El factor económico. Se ha revisado la asignación presupuestal que se necesitará para poder ejercer, para poder recaudar, para poder traer a todas estas personas que estén interesadas en formar parte de estos centros locales y federales de conciliación.

Luego, estamos pensando quién va a poder capacitar cuando ni quisiera hemos iniciado un tema de desarrollo de una norma oficial mexicana que lleva a cabo, justamente, el perfil necesario para saber quién va a estar a cargo de esta conciliación.

Se debe generar un tema de una capacitación real y constante y no repetir lo que se ha venido haciendo en el pasado, que se junta un cúmulo de personas, se dice que van a ser los próximos conciliadores, pero no se les da, ni se les genera una capacitación constante y se sigue creando una actividad por simple sinergia sin que se actualice.

Apuesto a que también es necesaria la generación de una ley justamente que marque los preceptos que deben llevar a cabo todo este grupo de conciliadores, y lo primero, que creo que es de suma importancia y contesto ese cuestionamiento, es generar el perfil humano que en realidad se necesita para llevar a cabo la función de conciliador; es decir, no se puede únicamente generar una convocatoria, y como bien lo comentaba anteriormente, porque una persona simplemente ha llevado a cabo una función de mediación ahora, digamos, que va a ser un conciliador, son figuras muy, pero sumamente diferentes y que debemos de enfocarnos a la principal, que es la mediación, únicamente es que las partes platicuen.



La conciliación sin en realidad queremos que funcione tiene que ir enfocada a un tema en donde se propongan soluciones concretas, basadas en una realidad jurídica de los alcances legales, equitativos para ambas partes.

Gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias.

¿Alguien más quiere, de los ponentes, contestar?

Adelante.

El C.: Gracias.

Coincido totalmente con Raúl, y yo creo que también podemos aprovechar la experiencia de la OIT, y sobre todo aprovechar la experiencia de quienes vienen ya de la labor de las juntas, o sea, creo que lo que tenemos que aprovechar, primero, es el talento humano que tenemos ya en casa, ese talento también es susceptible de mejorarse y de aprovechar algún tipo de, precisamente, digo, no sabría decir, yo soy de Concanaco, pero sí tenemos el interés de que hay una profesionalización del servicio para que puedan, como bien se dice, llegar a resoluciones concretas.

Creo que también podemos aprovechar la experiencia, el conocimiento de OIT, de que nos pueden facilitar muchas cosas, y también incluir los convenios como se hizo en su momento con la reforma penal, las universidades a los centros de enseñanza superior, etcétera, para poder ir capacitando a los futuros conciliadores, y esto si ya mencionamos que tenemos tres años, yo creo que hay que empezar desde antes, cuando se emita la Ley Reglamentaria del Instituto, pues también para poder empezar a capacitar a los nuevos y traerlos de las fuerzas que ya tenemos, creo que eso hay que reconocerlo y, bueno, también hay que mejorarlo.

Gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias.

¿Alguno otro de los ponentes?

Bien, abrimos la ronda número tres de preguntas.

Recordemos que son preguntas que se les hacen a los ponentes.

Por allá arriba tenemos una pregunta.

Adelante.

El Abogado Alberto Hernández Márquez: Buenas tardes.

Mi nombre es Alberto Hernández Márquez.

De conformidad con el artículo 384 no es más que lo mismo que hemos llevado durante más de 20, 30, 40 años, donde habla de la... de mando y excepción.



Bueno, partiendo de lo que están hablando, de la conciliación, ¿en qué momento creen que un conciliador va a estar capacitado? ¿de aquí a dos o tres años?, cuando el elemento y el factor de todas las empresas y los trabajadores son las revisiones de los contratos colectivos de trabajo, ya sea salarial o integral, o violaciones al contrato colectivo de trabajo, ¿en dónde está esa conciliación?, ¿quién la va a definir?, ¿quién la va a impartir?

Si los conciliadores actualmente que están en las juntas federales nada más ven los porcentajes de los contratos colectivos de trabajo existentes a negociar con el patrón, porque sí hay una sala de conciliación en las juntas federales y también en las locales, no nos dejaremos de mentir.

Entonces los conciliadores quedarían a expensas de saber actualmente la función, por ejemplo, de un trabajador, en este caso vamos a hablar de una máquina de inyección, cuánto gana.

¿En qué años se empezaron a quitar los destajos? Cuando el patrón mañosamente actuaba y decía que le pagaba tiempo por tiempo, es decir, trabájame tiempo extra, pero no te lo pago y te voy a regalar el día que quieras descansar, eso se da en la vida laboral.

Los que hemos trabajado dentro de lo que es una empresa sabemos muy bien cuáles son las cualidades de cada empresa, y tenemos la certeza de que es una cuestión nada más económica la que se está usando actualmente.

En este país las condiciones de trabajo siguen igual, deprimentes, igual en las mismas condiciones, con las mismas características, unos hacen que trabajan y otros hacen que pagan, pero tenemos que evolucionar.

Por ahí de los ponentes estaban diciendo que las condiciones de trabajo se tienen que valorizar y también capacitar a esos conciliadores, si van a seguir las mismas condiciones, pues es lo mismo cuando vas a la Procuraduría del Trabajo, las mismas condiciones te dan.

Y las negociaciones, como decía otro ponente, es al 50 %, ¿quién es el que imparte la justicia y quién es el que impone ese 50 %?

Los que somos litigantes sabemos bien que esas son tradiciones que se han dado durante muchos años, y las revisiones contractuales es lo mismo. Hace años se subía al 20, al 30 %; hace 18 años el 4, el 3, el 6 %; este año hubo una evolución del 20 al 16 % a los salarios integrales o a los salarios mínimos.

Sin embargo, la conciliación no nada más es una cuestión de saber cómo conciliar la cuestión económica, sino también saber qué efecto tiene un contrato colectivo y qué efecto tiene a beneficio del trabajador o de la empresa, porque hay contratos que están exageradamente administrativa y económicamente grandes, que ganan el dinero del mundo los trabajadores, y hay contratos que nada más tienen cuatro o cinco páginas, que no tienen a veces ni las condiciones de trabajo.

Entonces la pregunta es, ¿los conciliadores quién los va a capacitar, de dónde van a salir esos capacitadores?

Decían que iban a salir de las mismas juntas de conciliación, sea federal o local, pero tendrán la visión ahora como la reforma ésta del 1º de mayo que se dio, del 384, con todos sus enumerados o sus letras, ¿a dónde está la participación real de esos conciliadores y quién los va a capacitar?

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Queda asentada su pregunta, por respeto a los demás.

¿Tenemos otra pregunta?



El C. Rolando Martínez: Buenas tardes.

Mi nombre se Rolando Martínez, secretario general de un sindicato recién nacido.

Andamos buscando la manera de luchar por nuestros derechos laborales que han sido, o han venido siendo violentados durante muchos años.

Nuestro salario, el sindicato es de la Industria Siderúrgica de Soldadores y sus Similares, hemos sido, hemos venido siendo aplastados por los salarios, el IMSS, que no nos dan el IMSS, entonces nos organismos muchos soldadores y de la industria metalmecánica a nivel nacional, y ahora que ya tenemos el registro, por ahí me habló una persona de Yucatán y otra persona de Campeche que quería una sección de nuestro sindicato, de nuestra industria.

Entonces me estaban pidiendo el 50 % de los contratos, y yo le preguntaba: ¿qué le ofrece al trabajador? Y me decía que lo único que le podía ofrecer es el trabajo.

Le digo: ¿eres empresario o vas a ser un dirigente sindical? porque el trabajo se lo da el empresario, nosotros estamos para respaldar al trabajador

Entonces, él me hablaba de que la fuerza política es la que impera ahí, en esos estados, que un sindicato no puede entrar, nacido por los trabajadores, y que siempre hay un respaldo político.

Entonces, ¿dónde va a quedar la libertad sindical si siempre la política pública va a estar respaldando a otros dirigentes sindicales que también sabemos que se dedican al contrato de protección patronal?

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: ¿Hay alguna pregunta que quiere hacerle a nuestros ponentes?

El C.: Esa es, ¿dónde va a quedar la libertad sindical si siempre va a haber un respaldo político para otros sindicatos y los contratos de protección?

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Muchas gracias.

¿Hay otra pregunta?

Por acá.

La C. Guillermina Sánchez: Buenas tardes. Soy, su servidora, Guillermina Sánchez.

Actualmente laboro en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, estoy adscrita a la Secretaría Auxiliar de Huelgas y pertenezco a la Sección 24 del Sindicato Único de Trabajadores de la Ciudad de México, soy Secretaria de Acción Política.

Mi pregunta es, en el vigésimo transitorio contemplaron a los trabajadores de base, de confianza, ¿qué va a pasar con ellos? Porque es muy ambiguo, dice: "se respetarán los derechos de los trabajadores conforme a la ley y se respetará la seguridad social", pero generaliza mucho. Estamos etiquetados, lo sabemos, de la corrupción, ¿qué va a pasar con los trabajadores? No todos somos corruptos.

La corrupción está afuera, adentro, pero nosotros, los que nos hemos dedicado a trabajar, estoy en un área muy delicada y creo que aquí veo a muchos que he visto por los pasillos, y jamás he recibido un peso. Y así como yo hay muchos trabajadores que son muy honestos y que vale la pena rescatar a esa gente que tiene experiencia, como lo decía el licenciado.

Que no generalicen, no todos somos corruptos y tenemos la oportunidad, lo ha dicho el Presidente, la gente de base no vamos a ser perjudicados, pero también los de confianza y también hay gente muy honesta, trabajadora, comprometida con la institución, que siempre ha dado lo mejor en las juntas.



Se quejan de la corrupción, pero también son gente que llega desde las 9:00 de la mañana, que no se paran a hacer sus necesidades fisiológicas porque a lo mejor están en barandilla y se molestan los litigantes.

Entonces, hay muchos, muchos ejemplos que le pudiera dar de los trabajadores y que también se tome en cuenta esto, no nada más la corrupción, que sabemos que la hay desde arriba hasta abajo, pero que no todos seamos etiquetados y estigmatizados.

Lo que queremos es, si en el vigésimo transitorio así va a ser, todos los trabajadores, ¿qué va a pasar con ellos? ¿No podemos tener esa oportunidad? ¿Va a ser también que vamos a entrar a un proceso de selección o dónde nos van a reubicar?

Muchas gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Muy bien.

¿Alguno de los ponentes quiere responder estos tres cuestionamientos?

Adelante.

El C.: En el tema de quién va a capacitar a los conciliadores, yo le voy a dar a los conciliadores el beneficio de la duda, pero tampoco los voy a dejar solos. Voy a tener a los compañeros trabajadores que hagan sus investigaciones correspondientes. Nadie sabe, más que los trabajadores, realmente lo que producen dentro de la empresa. Es decir, si está produciendo mucho o poco.

Entonces, no hay que despegarse de ellos y desterrar completamente el tema de la política de los topes salariales, ya esas cuestiones son de sexenios pasados y nacieron en la Secretaría de Economía para controlar.

No, se tiene que respetar la libertad sindical en su más profundo ser y es, en este caso, el respeto de los derechos de los trabajadores en la negociación colectiva. Y es una ley progresista, pero nosotros tenemos que seguir buscando la aplicación y velar por el cumplimiento de esta ley; a fin de cuentas, tenemos que buscar, a través de la OIT mecanismos afines donde se esté dando el cumplimiento porque, de lo contrario, vamos a caer en un gatopardismo y eso no se quiere ni se debe.

En el caso del compañero que dice, en el aspecto de ¿cómo le puedo hacer? La respuesta es la autodefensa. Y hay otros medios, compañero, en el sentido que muchas empresas cotizan en Bolsa y hay información que es pública, y esa información es la estratégica para las negociaciones colectivas.

A fin de cuentas esto se está moviendo y la democratización de los dirigentes sindicales debe pasar. Los dirigentes sindicales deben ser los que representen a las y los trabajadores no por un tema de dedazo ni por un tema de elección, sino por un tema de auténtica defensa de los derechos de los trabajadores.

En ese sentido sí tenemos que estar siempre a la mano y buscar que la gente que vaya a quedar en los puestos estratégicos de conciliación no esté sola ni tome las decisiones sola. Y tenemos que llegar con los elementos fehacientes de lo que va a ser la negociación colectiva.

Muchas gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias.

Adelante.

El C.: Bien, retomando y para reafirmar lo que acaba de exponer el compañero que me antecedió, en cuanto al compañero Secretario General, le quiero decir que ya tiene lo que más codiciamos los líderes sindicales, que es la toma de nota. Ahora hay que ponerla a trabajar, compañero.



Tenemos el derecho de huelga, que es un derecho que ha costado sangre. Tenemos la Ley Federal del Trabajo con todas sus reformas, pero que sigue siendo una ley social.

Entonces, en realidad no se necesita apoyo político, sino más bien hacer valer la ley.

Yo le invitaría a que buscara los elementos, conociera la Ley Federal del Trabajo. Yo fui operador en líneas de autobuses, interrumpí mis estudios, después que salí de prepa trabajé en ADO, trabajé en Tres Estrellas de Oro cuando nos fuimos a la huelga y me di cuenta que tenía que seguirme preparando. Terminé mi licenciatura, estoy terminando la maestría en Ciencias Penales, tenemos una firma de abogados, pero no es por enaltecer ni mucho menos la trayectoria, sino simplemente decirle, compañero, que ahora el tener la toma de nota no es haber llegado a una meta, es el inicio de lo que los compañeros están viendo en usted, compañero.

Necesita ponerse a trabajar, estudiar la Ley Federal del Trabajo, ejercer y utilizar esa toma de nota para hacer valer los derechos de los trabajadores, porque para eso lo eligieron.

Y en cuanto a la compañera de la Junta de Conciliación, hay un dato muy duro y muy desagradable, que es un criterio de la Suprema Corte que dice que los trabajadores de confianza no tienen estabilidad en el empleo, y eso le ha pasado a todas las dependencias federales. Ahí tendrían que estar ustedes haciendo una negociación con su sindicato.

Ojalá que pudieran tener algún acuerdo, tienen un plazo y a través de la negociación podrían establecer dónde pudieran ustedes tener una plaza de trabajo. Pero rotundamente, si ustedes quieren alegar derechos, desgraciadamente les han sido conculcados, a reserva que en esta reforma se pudiera lograr algo en favor de ustedes, los trabajadores de confianza.

Es cuanto.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias.

En vista que no hay más preguntas sobre el tema concreto de conciliación laboral, le damos la participación a la Senadora Elvia Mora, sobre el tema.

Adelante.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias. Buenas tardes a todas y todos.

Es muy interesante, hay mucho varón, tenemos bien poquitas mujeres y eso me llama mucho la atención, sobre todo en un tema que es tan importante, como el tema de la conciliación laboral.

Solo lo dejo ahí.

Fíjense, por las intervenciones de los expertos, señalo otra vez, los expertos, porque solamente tuvimos varones acompañándonos, y lo digo de verdad en mi papel, de la mesa que me tocó llevar que fue la que abrió el día de ayer este parlamento abierto, en términos de igualdad laboral para hombres y mujeres.

Me llama mucho la atención que desde ayer y en lo que va de hoy todas las intervenciones al final del día, que en este caso se trata de conciliación laboral y su correcta implementación, como nos gustan los anglicismos, parece que hay un tema que subyace y da firmeza a lo que nos ocupa y más en este tema que tiene que ver con el gran importante concepto de justicia, mirenen estaba revisando y en la junta de conciliación y arbitraje en 2017 hay un reporte que con más de 400 mil juicios en trámite, en 2017, ahorita no sé cómo está y la mitad de estos estaban basados o están en conflictos individuales, luego para traer un poco más de números, el INEGI señala que sólo el 51.4 % de los conflictos de despido que tienen jurisdicción local, concluyeron en un convenio conciliatorio.

Si bien la mesa que está llevando nuestro compañero Senador Miguel Ángel Lucero, habla de este proceso tan importante en la conciliación que es además necesario, porque el diálogo y la negociación son elementos



propios de gente que cree en la democracia, de personas, de hombres y mujeres que entienden que el conflicto se puede dirimir, no agarrándonos a garrotazos como en aquellos años, se supone que ya somos civilizados.

Yo partiría pues de tres preguntas a los expertos que nos acompañan el día de hoy, el Senador Lucero tiene razón, estábamos esperando a Rosalinda Vélez Juárez, que es la expresidenta del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero bueno, estamos aquí y esta es nuestra pequeña atmósfera y sí es muy interesante.

Yo les haría tres preguntas, la verdad estoy muy interesada en poderlo entender.

Primero, cuáles son las principales inercias en la ley actual, en la actual reforma para la actuación real de las juntas que ahora se llaman centros, en los centros de conciliación.

Les pongo un ejemplo, hay un cuello de botella gigantesco que son las notificaciones, o sea, yo no soy abogada, pero sé que los procesos de notificación se pueden llevar todo el tiempo del mundo y tenemos tecnologías de la información, ya estamos tratando de hacerlo diferente, tenemos herramientas, no me estoy contestando sola, solamente estoy tratando de plantear el problema, eso es por un lado, y luego cómo reorientamos el diseño de la ley de forma sustantiva y procedimental para evitar a como dé lugar que el Poder judicial permanezcan las mismas malas prácticas en las nuevas juntas, que ahora se llaman centros, ya no son juntas, ya son centros.

Y luego, cómo evitamos, los hago en el antiguo, porque me parece que son una cosa espantosa, cómo evitamos la duplicidad de procesos y ejecutamos una coordinación en comunicación eficaz entre instancias administrativas judiciales y cómo incentivamos a patrones y trabajadores o sea, qué hacemos desde acá, desde esta soberanía qué hacemos para incentivar, para promover entre patrones y trabajadores para que la conciliación sea efectiva y para que se transformen, no se transformen, en realidad las juntas, los centros de conciliación hagan lo que tienen que hacer, que es ser un ente administrativo previo al penal, previo a aventarnos un problema más grave, o sea a extender el conflicto, sino tratar de mediarlo y de sacarlo adelante.

También quiero decirles que las dos últimas preguntas no son mías, las últimas dos preguntas son preocupaciones recogidas de la sociedad civil que señalan sí muy bien, tenemos esta reforma, ya está publicada pero cómo le vamos a hacer y ahorita los escuchaba, con el tema de las, cómo le vamos a hacer con el bonito asunto de las leyes reglamentarias, que ahí es donde tenemos la oportunidad, la reforma ya está, digamos es una realidad, pero ninguna ley es perfecta y este foro tiene ese ánimo, poder hacer leyes más adecuadas que sean incluyentes y en la medida de lo posible, porque eso es nuestro horizonte, justas.

Entonces yo dejaría ahí, o sea, cómo si la ejecución, la implementación, la correcta implantación, vaya que funcione, legislador, nuestro compañero Diputado ayer señalaba una cosa muy importante y decía, ¿cómo le llama? Huachicoleo laboral, ¿cómo le hacemos para acabar con el huachicoleo laboral en las juntas y bueno, ahí lo dejo, les agradezco mucho su participación, quiero escucharlos.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias, Senadora, adelante, mis compañeros ponentes, ¿alguien que quiera contestar?

Adelante.

EL C.: La experiencia nos queda, la podemos trasladar al Poder Judicial Federal, el Poder Judicial son excepcionalmente los asuntos que realmente tienen estos problemas, sí los hay, pero opera un principio muy importante, los actuarios, los secretarios de acuerdo, los jueces y demás están muy bien pagados.

En ese sentido hay una diferencia muy categórica con los trabajadores de las juntas federales y locales, tienen salarios desde 6 mil pesos mensuales, entonces evidentemente el tema de corrupción sencillamente funcionario ni tiene una capacidad económica, pues no está amarrado en ese sentido a poder hacer su trabajo con el mejor esmero.

Y además de eso, los controles que tiene el Poder Judicial Federal son controles que lleva el Consejo de la Judicatura, entonces bajo ese esquema de que tanto el justiciable, el juez y la contraria tienen ese aspecto económica, y es muy difícil que en el Poder Judicial se dé un acto de corrupción que sí los hay, no meto las



manos al fuego en esa situación, pero a fin de cuentas son salarios dignos y existe el tema de la carrera judicial, los concursos y la mejor gente son la que queda, en este caso tuvimos al compañero Héctor Arturo Mercado, que ha hecho unas sentencias realmente poniéndolo en libertad sindical y siendo visionario en esa situación.

Pues uno de los elementos sí tiene que tener una retribución digna en ese sentido, y pues a fin de cuentas si los actuarios están bien pagados, si los conciliadores van a estar bien pagados, pues a fin de cuentas van a ser muy bien su trabajo y van a reducir el margen de la corrupción, es un elemento que... (inaudible).

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: ¿Alguien más? Adelante.

El C.: Gracias.

Yo creo que las inercias que hay ahorita en las juntas de conciliación bueno, pues van a subsistir hasta en tanto entre en vigor la reforma que se hizo y en tanto entre, se haga efectiva la separación o el más bien ya sean los tribunales de parte del Poder Judicial quienes lleven a cabo esos procesos.

La conciliación, como bien lo dijo, pues es una etapa previa y en esta es en la que nosotros estamos pues solicitando que se pida el apoyo tanto de organismos internacionales como puede ser la OIT como las personas experimentadas de las propias juntas que como bien decían, pues yo creo que hay una gente con mucha valía que puede aportar.

Pero también, digo, es ir actualizando y siendo especializados en lo que es la conciliación para que sea efectiva. O sea, realmente lo que se decía, que tenga una metodología, que tenga un objetivo específico y demás. Todo esto se tiene que recoger también en las leyes reglamentarias.

¿Cuál sería nuestra posición ahí? Bueno, la petición también de que se lleven a cabo las consultas necesarias para que cuando se emitan, se vayan a emitir las leyes reglamentarias nosotros podamos exponer, tanto por parte de los trabajadores, como por parte de los patrones o los empleadores, los comentarios, como en este caso se está haciendo, que fue derivado de la reforma que se publicó el 1º de mayo.

Entonces, también nosotros presentamos específicamente algunos temas en los cuales solicitamos cambios en ciertos artículos, y proponemos la nueva redacción, para tratar precisamente de aportar en lo que nosotros consideramos que puede ser beneficioso para las tres partes, y vamos a hablar de estado, trabajadores y empleadores.

Y más que nada promover que la conciliación sea efectiva, y poder participar también en las leyes reglamentarias en la medida del interés de cada parte.

Gracias.

El Moderador Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Adelante, ponente.

El C.: Gracias, nuevamente.

Voy a destacar, y espero poder contestar el cuestionamiento que usted hizo, Senadora, que además es un cuestionamiento sumamente interesante.

Uno de ellos es el tema de las leyes reglamentarias, y retomo un comentario que ha hecho y que ha vertido hace minutos aquí mi colega.

Uno de ellos es muy importante, y justamente antes de entrar a este foro, a esta sesión de parlamento abierto comentábamos que es sumamente enriquecedor que lleven a cabo ustedes estos foros de manera abierta.

Un gran problema que ha existido en nuestro país, y debemos de reconocerlo, es que anteriormente se genera un cúmulo de leyes, un cumulo de normatividad únicamente con una visión del abogado, con una visión del derecho parlamentario.



Hoy creo que las necesidades económicas, sociales, políticas y de nuestro país, que está viviendo, se debe de crear y generarse legislación de manera multidisciplinaria. Es decir, efectivamente deben de converger no solamente abogados, no solamente expertos en derecho parlamentario, sino deben de converger justamente diversas disciplinas, como pueden ser los propios sociólogos, psicólogos, ingenieros, abogados, etcétera.

Es decir, cómo se va a crear una norma y cómo va a afectar o cómo va a permear justamente la creación de esa norma

Si nosotros nos avocamos a querer crear una norma, y también lo comentaste hace minutos, perfecta, jamás la vamos a poder lograr, todas las normas deben de tener una vida activa, y a veces el problema es que creamos la norma, la dejamos ahí en el olvido y no le vamos dando ese refresh que debe de necesitar y adecuarlo a las condiciones, insisto, políticas, económicas, sociales de nuestro país.

Es importante observar los temas de derecho comparado, le apuesto al derecho comparado, pero a veces nos enfocamos a querer copiar, a querer trasladar cuestiones de carácter normativo o legislativo a nuestro país porque han dado resultado en otro país.

Debemos de estar muy conscientes que incluso entre las propias entidades federativas existe una tropicalización de las normas, las necesidades laborales o de conciliación no van a ser las mismas en el norte del país, en donde prevalecen una serie de maquiladoras a las del centro o las del sur del país.

¿Con esto a qué me conlleva? Que no podemos convertirnos en repetidores de lo que están haciendo justamente en otros países, debemos atender a las necesidades sociales, de la clase trabajadora y del empresario que atañen a nuestro país.

El tema que expuse justamente, y usted comentaba cómo podemos ayudar para que se crea este centro de conciliación, y no todo se vaya a un tema de un procedimiento laboral, es decir, que se genere una demanda.

Yo creo que queda muy abierto este tema, y lo vuelvo a someter, y lo dejo a consideración, el artículo 684 e), versus artículo 685 Ter, dice en su fracción I, que es a la que me avoco nuevamente: quedan exceptuados de agotar las instancias conciliatorias cuando se trate de conflictos inherentes a discriminación, ocupación por embarazo, como razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, etcétera.

Sin embargo, en el artículo 684 e), repite prácticamente estos conceptos que acabo de mencionar, pero hace una acotación: podrán acudir a la conciliación por conducto de un representante o apoderado legal para que no se revictimice a la persona que sufrió estas conductas.

¿Esto a qué nos conlleva?

A que con las viejas prácticas que se llevan a cabo, y es bien sabido por todas y todos los que estamos aquí presentes, pues muchas veces el coyotaje, el asesor que está fuera de la propia junta va a influenciar en el trabajador desgraciadamente para decir: manifiesta que te acosaron, manifiesta que sufriste un tema de hostigamiento sexual, o que te discriminaron por cualquier motivo.

Con eso vas a brincar esta barrera de tener que agotar esa etapa conciliatoria. Creo que esto debería quedar acotado, si ya se previno que cuando sucedan estos supuestos, se acuda a la etapa de la conciliación a través de un representante o un apoderado legal, y atendiendo a que es un mandato constitucional el agotar esa etapa prejudicial, porque es una etapa prejudicial antes de llegar a la demanda laboral, pues debería de prevalecer el artículo 684 e), y no generar una antinomia, como lo he comentado, en base al artículo 685 Ter.

Gracias.

El Moderador Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Tenemos una participación más.

Yo creo que va a ser la última.



El C.: Al respecto yo quisiera hacer una observación que resulta fundamental, y que creo que en esta todos podemos estar de acuerdo.

Lo que se requiere en la justicia laboral, tanto para su aplicación actual en donde las juntas están excesivamente saturadas de trabajo, y carecen de personal porque no tienen el presupuesto necesario.

En la transición de las juntas a los tribunales se requiere también una buena asignación presupuestal, porque la constitución de los nuevos tribunales no se hace de la noche a la mañana, ni se hace con un personal que todavía no ha sido capacitado en el poder judicial, lo que se requiere entonces es que la Cámara de Diputados asigne presupuesto suficiente, reconsidere a la política laboral como una política de gran importancia del país, y de esta manera los sectores podremos contribuir con mayor eficacia a que se realice la justicia laboral.

Pero para esto, se requieren autoridades capacitadas con presupuesto que pueda resolver el enorme rezago que nos va a dificultar la transición laboral. Tenemos un rezago, según estimación aproximada de muchos cientos de miles de expedientes sin resolverse.

Estos expedientes tienen que ser resueltos por las juntas de conciliación y arbitraje, y cada vez advertimos, y lo advertimos con preocupación, en vez de asignarles más presupuesto, se les recorta su presupuesto.

Cómo entonces podemos entre todos desahogar una nueva visión para el mundo del trabajo en donde se le considere y se le privilegie como una de las políticas públicas más importantes en este país, de consideración, en la que ha estado rezagada.

Las juntas y los tribunales laborales requieren presupuesto, y sin presupuesto no puede haber personal calificado que responda a las enormes cargas de trabajo que se tienen.

Y esto va a ser una transición muy difícil a los tribunales laborales si las juntas no logran resolver toda la cantidad de expedientes que tienen pendientes, que es una cantidad enorme, y que todo parece indicar que en vez que se desahogue, crece por la falta de presupuesto, la reducción de personal.

Yo creo que el Congreso de la Unión en su conjunto tiene que pugnar, desde luego, desde la Cámara de Diputados para que haya presupuesto suficiente y se privilegie la política laboral como una cuestión de Estado, con una cuestión de importancia de enorme trascendencia para el Estado nacional.

Esa visión creo que la podemos compartir todos, porque si no hay dinero suficiente, no puede haber personal capacitado, ni puede haber personal suficiente para resolver los rezagos y el futuro de una reforma laboral donde realmente se pueda ejercer la democracia sindical y la libertad sindical en todo su conjunto, y la contratación colectiva, igualmente.

Es una opinión personal, que yo quisiera insistir en ella, porque sin presupuesto la Reforma Laboral va a avanzar con mucha dificultad.

Gracias.

El Moderador Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias.

¿Hay una respuesta más por alguno de nuestros ponentes?

El C.: Gracias. Muy buenas tardes.

Comentario, soy el Presidente de la Comisión del Trabajo en San Lázaro, llevo y soy un virtual desconocido y muchos se preguntaron que de dónde venía, bueno, soy cirujano, no soy abogado, pero he estado laborando 30 años y soy miembro del sindicato más grande del apartado a) trabajé en la Secretaría de Salud, conozco el apartado b) pero bien, la Reforma se da porque a gritos se pedía y era necesaria.

No estoy en contra de las juntas y ayer cuando salí a otra reunión alguien comentó: “como dijo el Diputado que las juntas eran correctas”. Y pido una disculpa, yo no he dicho que todos en la junta son corruptos, pero



si ustedes preguntan, cuando yo hice comentario todo el mundo aplaudió desde que estaba allá, porque es la percepción que existe, y hay trabajadores muy valiosos en la junta que lo dejaron morir, pero hoy por hoy no podemos mirar hacia atrás, tenemos que mirar hacia adelante, hay convenios firmados de nuestro país en esos convenios internacionales, y el derecho laboral no es propiamente de México, es un derecho universal, es un derecho del trabajador y, bueno, de diferentes entes se llega a la conclusión qué sería lo mejor para un trabajador, y estoy de acuerdo en que hay que tropicalizar la aplicación de las zonas en nuestro país.

Y por eso me sentaba a la mesa y decía me encanta platicar con los magistrados y con los abogados, yo no soy, y yo les decía nada más que en la ley que me están planteando, porque estuve en esas mesas de trabajo, y ya estamos trabajando en la aplicación, estoy en la mesa y le digo “pero eso a mí no me gusta, escucho como legislador, no soy abogado, pero políticamente las tripas también, soy cirujano, pero soy trabajador, soy patrón y toda mi vida laboral he estado en un sindicato, y por eso cuando hablo de democracia creo en la democracia, y soy representante sindical, tuve a mi cargo más de 15 mil trabajadores y creo en la democracia y que el voto tiene que ser directo, porque el indirecto cambia muchas cosas. Y sí se puede hacer el voto directo en cualquier sindicato, no le tengan miedo a eso, que de la competencia venga la excelencia, ahí camino.

Y a los compañeros trabajadores de la junta ellos son del apartado b) se puede transitar al nuevo sistema, porque ellos se van a jubilar con el ISSSTE, va a seguir cotizando semanas y hay que darle la oportunidad, hay gente valiosa, pero también sé de presidentes de juntas que ya están haciendo sus evaluaciones para ingresar al sistema judicial, y que corrupción existe en todas partes, es nuestro país, pero es más difícil el manejo en el Poder Judicial.

¿Y por qué me encanta ir hacia allá? Porque vamos a ir a juicios orales, las juntas de conciliación es un pleito de abogados, los trabajadores nunca van y llegas por fuera y el coyote te dice: “te voy a poner 500”. Y se va, ni siquiera entra a las negociaciones.

Hoy, y me encanta que también, hablando de derechos humanos, porque hoy no se trata de derechos humanos en el derecho laboral, es algo procesal.

“Oye, que se vino, me gritó”. Nadie ve eso y he estado en procesos donde yo acudo con un juez apelando a mi derecho constitucional de ser escuchado y vencido en juicio antes de que me mencionen culpable y me baten”, pero por fin hubo alguien que me escuchó, porque en la junta no voy a resolver nunca, voy a durar ocho años. Entonces, por eso vamos a esa transición y es una obligación de todos los que estamos en la materia laboral de hacerlo.

Los patrones deberían de estar contestos en Canacintra de que venga la diferencia. ¿Por qué? Porque son muchos los patrones que son extorsionados por malos sindicatos, pero también qué bien para los trabajadores porque hay muchos patrones que nacen de la empresa con el Sindicato del lado, con un sindicato blanco. Desaparecen los blancos y desaparecen los extorsionadores, y que venga el derecho laboral a ponérselo sobre la mesa, pero tendrá la oportunidad el trabajador de ir ante el juez y decirle: “no es cierto de lo que me acusa”. Pero también, claro, podrás adiestrar a un trabajador, pero va a tener frente al patrón, no le va a decir: “oye me pagabas cien pesos”. O sea es diferente.

Muchas veces con el abogado le dices: “pues le firmo, porque no le voy a dar la cara con el que trabajé quince años”. Entonces, esas cosas nos vamos al juicio oral. Y en la implementación existe la experiencia del sistema penal y el sistema judicial está trabajando en ello, y estoy convencidísimo de lo que dicen los conocedores, no hay ni los suficientes laboristas ni el suficiente personal del Poder Judicial conocen del derecho laboral, pero se está trabajando en ello.

Y en la implementación ya tiene un cálculo más o menos de lo que existe, de cuántos conflictos no podrán resolverse en la negociación.

Le apostamos a la negociación todos, en el sistema penal ha funcionado muchas cosas y claro que nos vamos a ir adaptando a él en el tema laboral porque resulta que muchos trabajadores, dependiendo de su situación dicen: “pues prefiero de una vez pactar con mi patrón y me voy a buscar un trabajo a otra parte, total ni cómodo estoy yo ni él tampoco, y donde no me quieren para qué estoy”.



Pero ese mediador que está no debe de permitir que en base a la necesidad del trabajador el patrón aproveche y le dé 50 pesos, no se va a permitir bajar de ese umbral de lo justo, porque le vas a poner el mediador, cuánto te lleva el transitar por una situación jurídica donde le tienes que pagar a un abogado un recurso que no tienes en este momento.

Entonces, creo que sí se va a avanzar mucho y son pocas, bueno, un porcentaje del que va a llegar al sistema judicial, pero ahí vamos a encarar. Y claro que al que le violentaron el derecho humano de discriminación no tiene por qué darle la cara al que lo violentó, pero tampoco le cierra la puerta que puede mandar a su abogado a enfrentar al patrón desde ese momento, y si no, pues ya estará ante el juez, y creo que eso es una prohibición porque no miro el derecho humano en los trabajadores, entonces, no está contemplado, creo que debemos transitar con esa confianza de que al final del día, yo les digo, llegamos en esta administración en un convenio ya firmado que ya era ley prácticamente.

Vamos a una negociación, a un Tratado de Libre Comercio donde ya estaba firmado el anexo también que teníamos que caminar.

Caminamos muy rápido, sí.

Y hubo Parlamento Abierto, sí, en San Lázaro y aquí, pero también escucho, podría decir este manual... es que yo hice un planteamiento y no lo consideraron. Pues es que si consideramos los de todos, pues así estuviera la ley ¿no? Pues al final tomamos un promedio y nos vamos al medio en que beneficia a todos ganar, ganar.

Lo que sí le escucho, y soy sindicalista y pertenezco a un sindicato, y cada vez que tomo la calle la mayoría de la gente nos dicen: "pónganse a trabajar a los del sindicato".

¿Cuál es el concepto del sindicalismo en nuestro país? Es corrupción.

¿Cuál es la percepción que hay de una junta? Es corrupción.

Hay muy buenos representantes sindicales.

Hay muy buenos trabajadores en las juntas de conciliación, pero hoy por eso estamos viviendo. Yo creo que viene un período nuevo, un gobierno que le da vuelta a la página, que da un giro de 180 grados y nos vamos a firmar a un convenio donde vamos a cumplirle a los trabajadores.

Que vamos a tropezar, sí, pero nos vamos a levantar. Si tenemos tantos años en un proceso tripartita que entre que en un gobierno que lo dejó morir y que la corrupción hizo presa de muchos, sí, por las necesidades, trabajadores de 6 mil pesos como policías de 4 mil que dicen: "hay que darle un mejor sueldo a un policía para que se mantenga y cuide su trabajo".

Y en los sindicatos, me queda claro que las empresas hay y dicen los trabajadores: "haces como que me pagas y yo hago como que trabajo".

Soy sindicalista y no soy paternalista, represento tus derechos laborales; no tus equivocaciones, todo mundo se puede equivocar y tiene derecho a una oportunidad, pero no te puedo arrastrar seis años que seas representante, si trabajo más de ocho horas yo por qué tú no quieres trabajar cuatro. Y tienes derechos, sí, pero se generan cuando cumples las obligaciones; si no no me hables de derechos si no has cumplido con tu obligación. Ese es el transitar del nuevo sindicalismo en nuestro país.

Y los patrones se deberían de preocupar por tener un buen sindicato, porque un sindicato le tendrás que dar algo más de lo que la ley le marca al trabajador, pero ese sindicato responsable que representa a sus trabajadores le da estabilidad a tu empresa, porque a una empresa puede llegar Manuel Valdenegro, un trabajador que hace veinte mil cosas y no hayas qué hacer con él, el primero que se encuentra con él, es su Sindicato, y le dice: "A ver, estás mal, porque esta es tu obligación, si no estás solo ¿eh?"



Entonces, en cierta forma, y lo quiero decir con todo respeto, un buen representante sindical puede ser un buen aliado de la empresa porque le da la estabilidad con sus trabajadores. Con esa claridad tienen que ir los patrones.

Y hablando de la carga, revisando estadísticas, el patrón corre a un trabajador y lo primero que hace es lo reinstala y punto, ya se lava la manos, nada más que le da infierno que lo obliga a renunciar. Eso es lo que hablan las estadísticas en las juntas de conciliación; no entro a discusión, vengo, escucho y aprendo para tomar decisiones en mi voto, soy un voto más en el Congreso, pero, les decía, me ha tocado vivir la mano fuerte de un sindicato que cuando piensas diferentes se convierte en tu enemigo y se pone en contubernio con la empresa para darte infierno a ti y a todos los tuyos. Yo creo que no, el pensar diferente no te hace enemigo y no te hace que te expulsen de un sindicato, estás ahí porque crees que las cosas pueden ser mejor, bueno, simplemente allá tenemos que transitar.

Escuché a abogados, concedores del derecho, que dicen: “el trabajador que tenga lo que merece si cumple con su obligación”. Y hablamos todos de estabilidad, nada más que el trabajador en nuestro país, la diferencia cada vez más, más... no había huelgas porque la estabilidad da que no hubiera huelgas, una toma de nota pues si nos conviene la damos si no, no.

Qué bueno que nuestro compañero ya la obtuvo, pero ellos no trabajan para una empresa, ahí la situación, es como un sindicato de transportistas, buscan el contrato. Cuando obtienes el contrato peleas el derecho.

¿Qué es lo que pasa actualmente? Un sindicato de transportistas, si está relacionado políticamente le dan la obra, sino no.

Entonces, al final tendrá que aprender a competir cuando llega y ofrece sus soldados que son más responsables, que hacen mejor su trabajo para que la empresa o esa obra que está en inicio le interese mejor trabajar con él y no con un sindicato que le dé una feria a un mal líder y le hagan un mal trabajo. Las competencias son diferentes.

La verdad que nos da muchísimo gusto, pero siempre le digo a los abogados: Que bonita la ley que me dices, nada más que como soy trabajador es difícil hacerlo, no aplica, es difícil aplicarla ya en la vida real, y en eso hemos estado caminando.

Yo creo que el escuchar, vamos a la corrección, los sindicatos hace rato se quejaban de las cuotas sindicales, pues como diciendo el sindicato tiene la oportunidad de entrar y decir vete a dónde quieras, pero infórmale a tus trabajadores qué hiciste y no puedes estar firmando contratos colectivos sin avisarle a los trabajadores o decir que eres representante de los trabajadores y los trabajadores no te conocen. Eso se va a acabar con la reforma, es la oportunidad que tiene nuestro país de ponerse a la altura a nivel internacional respetando los derechos de los trabajadores, pero, sobre todo, sus derechos humanos.

Gracias.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Gracias, Diputado, por ahí queda registrada su participación.

Estamos en la recta final de este Parlamento Abierto.

Me voy a permitir hacer una relatoría de lo aquí expresado.

En esta Mesa, los ponentes participaron brindando sus ideas, propuestas y visión para enriquecer la construcción de leyes secundarias en materia laboral, específicamente sobre el tema de la conciliación laboral y su correcta implementación.

El licenciado Octavio Carbajal Bustamante, Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de Concamin recalcó la importancia del titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para ejercer una función conciliadora colectiva de manera efectiva, siendo acompañado de un equipo profesional para la acción conciliadora y de la información y recursos necesarios para ser la solución efectiva que ayude a evitar los conflictos laborales.



El ingeniero Enrique Octavio García Méndez, Secretario General de Concanaco y Servitur indicó que no se debe menoscabar la productividad de las empresas, afectar los procesos laborales, la conciliación debe llevarse de manera profesional, especializada y capacitada, por lo cual resulta imprescindible que esta conciliación laboral se dé con base en los siguientes principios.

Debe ser voluntaria, flexible, con acceso gratuito en el marco del respeto mutuo entre las partes, debe promover la participación de ambas partes para la solución de los conflictos.

El licenciado Enoch Castellanos Férrez, Presidente de Canacintra señaló que observan con preocupación la eliminación del Sistema Tripartito, además denunció que la fracción VI del artículo 784 que revierte la carga de la prueba, deja en estado de indefensión a los patrones, puesto que les impone, a estos, la obligación de probar hechos negativos, como lo sería que no despidieran de forma justificada a un trabajador.

Con esta ventaja laboral, la conciliación laboral fracasará, ya que los trabajadores buscarán judicializar los conflictos laborales.

El licenciado Nahir Velasco, de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos denunció que la paz laboral, los contratos de protección y el tope salarial son malas prácticas que deben eliminarse, debe respetarse el sindicalismo sin injerencia patronal, con autonomía jurídica, financiera y política.

Celebramos la conciliación justa y equitativa que defienda derechos de los trabajadores, debemos de pugnar porque los trabajadores sean bien pagados y con libertad sindical.

El licenciado Raúl Sapien Santos, Presidente del Consejo Nacional de Seguridad Privada, A. C. nos indicó que debemos distinguir entre la mediación y la conciliación como mandato, derivado de la norma constitucional, ir más allá de la búsqueda de un arreglo entre las partes para llegar a las soluciones justas y satisfactorias para todos. Hay fortalezas y debilidades en la norma constitucional, pero resultan preocupantes las excepciones a la conciliación, previstas también en la reforma laboral.

El licenciado Héctor Barba, abogado laboralista de la UNT manifestó que la conciliación laboral debe respetar todos los derechos de los trabajadores, superando las condiciones tradicionales de la mediación, donde los trabajadores han sido siempre los perdedores, señaló que la construcción, perdón, que la constitución de los centros de conciliación laboral no cabe la representación de los trabajadores ni tampoco la representación patronal, deben ser autónomas, no se puede ser justicia y parte.

El licenciado Herlindo Alberto Robles Pérez, Secretario General de la Confederación de Trabajadores Demócratas Sindical manifestó que para que la conciliación laboral sea efectiva, sus principios rectores deben ser el consenso con un sentido equitativo e inclusivo, garantizando los derechos laborales de los trabajadores con carácter participativo, ya que la instancia conciliadora debe ser responsable con transparencia y apego a la norma jurídica, fundamentando el acceso a la información para todos los posibles usuarios y con perspectiva de género.

El licenciado Pedro Barba destacó la oportunidad de establecer las condiciones para la sana convivencia laboral, señaló que la expectativa es que el 80% de los conflictos laborales terminen a través de los procesos conciliatorios, salvaguardando los derechos de los trabajadores y patrones. Para ello debemos de alentar la conciliación a través de la información, mecanismos gratuitos y rápidos, disuadir el conflicto brindando alternativas y teniendo cero tolerancia a los contratos de protección.

El maestro Sergio Ramírez, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Jalisco indicó que la esencia de la materia laboral es la conciliación y debemos fortalecerla para evitar la judicialización de los conflictos, la figura de la persona de confianza establecida en el artículo 684, fracción VII que acompaña al trabajador es fundamental para evitar el coyotaje y hacer efectivo el proceso de conciliación, denunció que en un plazo de tres años para cerrar los procesos legales abiertos es insuficiente, ya que materialmente es imposible concluir con todos los casos que se tienen en las juntas locales de conciliación y arbitraje.



Como un resumen general de la Mesa 2, la especialización demanda de manera constante y debe ser responsabilidad de parte de todos los actores en materia laboral, tanto defensores de los derechos del trabajador y el patrón, así como los que tienen la gran tarea de ser impartidores de justicia, esta responsabilidad es necesaria para llevarla a su aplicación efectiva y cumplir con justicia imparcial, pronta y expedita.

También es necesario cumplir la responsabilidad de actualización y capacitación para mejorar la calidad y ampliación de su capacidad en aplicación de su justicia, así como acercarnos a la meta de cumplir los compromisos internacionales adquiridos. El tiempo de transición de esta reforma laboral dependerá del compromiso a esta.

Si bien los vicios que este sistema de justicia no son un obstáculo pequeño, como se ha vertido por parte de los ponentes, que con su experiencia enriquecen el debate, celebro que haya una concordancia en las modificaciones, en las leyes, pues todas estas propuestas son tomadas en cuenta y para mejorar el diseño del marco jurídico que hoy en día tiene que cambiar para ponerse en paralelo con los avances en la tecnología y el cumplimiento de los derechos humanos.

Apostar por la conciliación como un instrumento para solución de conflictos, ofrece la manera de equilibrar los intereses de las contrapartes para que el otro tipo de consecuencias que retrasan la certeza económica de un trabajador y patrón.

México tiene la capacidad de ser y tener un mejor escenario atractivo para las inversiones que genera todo tipo de empleos.

Agradezco el trabajo de cada uno de los ponentes, así como la asistencia de los presentes a esta Mesa.

Con esto damos por concluida la Mesa de Conciliación Laboral y su Correcta Implementación en el Marco del Parlamento Abierto en Materia Laboral.

Quiero invitarlos a la siguiente Mesa, que tendrá la temática de aspectos a considerar en la justicia laboral, la cual será en esta misma sede a las 17:00

Muchas gracias por su participación.

Decirles que como producto de esta segunda mesa, de este segundo día de trabajo, todo lo que aquí ha sido expuesto en materia de, lo que ha sido a manera de, bueno, todas las propuestas que aquí se han vertido, así como las preguntas y las respuestas están siendo registradas, van a pasar a las comisiones correspondientes y van a integrar, como resultado de todo esto, de todo el esfuerzo de estos tres días, pues las reformas secundarias a esta nueva Ley Laboral.

Muchas gracias por su participación y los esperamos a las cinco de la tarde.

Gracias.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Vamos a iniciar esta mesa, la mesa número 3 de este Parlamento Abierto, Aspectos a considerar en la justicia laboral.

Como saben ustedes, la Junta de Coordinación Política aprobó la realización de este ejercicio para recoger observaciones de trabajadores, organizaciones sindicales, sector empresarial, organizaciones de la sociedad civil, institutos académicos, de investigación, especialistas y de general, digamos, de la ciudadanía en general sobre diversas temáticas derivadas de la reforma laboral aprobada apenas en abril del presente año.

Por supuesto, digamos, una parte, y así han sido este día y medio, una parte tiene que ver con los aspectos que a consideración de quienes son, presentan sus propuestas pueden ser consideraciones para aspectos



que pretenden o que proponen cambiar de lo que fue la reforma, aspecto que no se consideraron en la reforma, o aspectos que definitivamente ven que perjudica, digamos, a quien representan.

Y otra parte son temas nuevos para la agenda laboral, que lo que, digamos, este Parlamento Abierto a las dos comisiones, que son las responsables y que la organizan, que es la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Yo soy la Senadora Patricia Mercado, que soy Secretaria de esta comisión, y la Comisión de Transparencia, Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana, son las dos comisiones que la Junta de Coordinación Política les dio la tarea de realizar este Parlamento para finalmente trazar una agenda a partir de los nuevos temas que no se trataron en esta reforma, pero que se están poniendo en la mesa.

Solamente, digamos, uno de los temas más presentes en las discusiones ha sido el tema de la subcontratación, mañana tendremos dos mesas sobre eso, pero tomando en cuenta que quienes van a participar ahora posiblemente no estén mañana, y si quieren plantear algunas consideraciones o propuestas sobre los otros temas que se han trabajado en este Parlamento Abierto y que ustedes tienen la agenda, por supuesto que lo pueden hacer, no solamente el tema de la mesa que se trate porque, como decía, pues esto de alguna manera nos da luz sobre el tipo de agenda legislativa que tenemos que trabajar en este próximo año, el legislativo que empieza el 1º de septiembre.

Así es que el método para estas mesas, cada ponente contará hasta con cinco minutos, le vamos a pasar la tarjetita, más o menos hemos sido flexibles cuando se está trabajando ideas para que terminen de desarrollarse, y una vez terminadas las intervenciones, en este caso vamos a hacer dos bloques: este primer bloque de cinco participantes y el segundo de seis participantes.

Pasaremos a la ronda de preguntas y respuestas por parte de todos ustedes, todas y todos ustedes y, por supuesto, de Senadores o Senadoras que se integren a esta mesa.

Y vamos a hacer en las preguntas, pues bloques de tres preguntas, decimos hasta cinco bloques, pero vamos viendo el tiempo, cómo va caminando el tiempo para ver si hacemos eso, o incluso, digamos, si no hay más preguntas por parte de quienes estamos participando.

Y una vez desahogadas las preguntas de esta mesa, pues daremos un mensaje de cierre o le daremos la palabra a los ponentes para que den este mensaje de cierre.

Vamos a tener en este primer bloque al doctor Miguel Carbonell, al licenciado Sergio Treviño Castillo, al licenciado Lorenzo Roel, a la licenciada Mónica Leñero y al maestro Arturo Alcalde.

Entonces iniciaríamos con la presentación del doctor Miguel Carbonell, investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Muchas gracias.

El Doctor Miguel Carbonell: Muy buenas tardes a todas y a todos.

Agradezco al Senado de la República y a su Comisión de Trabajo y Previsión Social por esta invitación.

Al señor secretario técnico, Marcos del Rosario Rodríguez, gracias por su invitación.

Señora Senadora Patricia Mercado, gracias por moderar esta mesa, y a todas y a todos ustedes por su atención.

Yo quisiera destacar el hecho de que esta reforma, como seguramente está en la idea de todos nosotros, es una reforma muy profunda, muy compleja que involucra una serie de dificultades, y aunque con la lectura de los artículos transitorios del decreto modificatorio de la Ley Federal del Trabajo uno podría pensar que tenemos un horizonte de tiempo bastante amplio, esta idea de los tres años o de los cuatro años, dice uno: “bueno, cuatro años parece mucho”, la verdad es que es muy poco.



Y quiero poner un símil con la enorme dificultad que tuvimos en la implementación de la reforma penal.

Acuérdense ustedes que la reforma penal en este tránsito del proceso inquisitivo mixto al proceso acusatorio y oral, pusieron los legisladores en su momento un plazo de ocho años.

Y yo me acuerdo de que cuando se publicó el decreto de reforma, el 18 de junio de 2008, pues muchos juristas, muchos abogados dijeron: “qué tontería, qué gran error, ocho años es demasiado, a quién se le ocurrió”.

Bueno, pues ahí un grupo de ciudadanos lo propusimos y creo que no nos equivocamos, parecía mucho, vean cómo salió.

Al cuarto para las doce, quince minutos antes de que venciera el transitorio de los ocho años, la mayor parte de entidades federativas, e incluso la Federación no habían hecho todo lo que les correspondía, entonces yo creo que aquí hay una señal de alerta, yo creo que hay una advertencia que nos tenemos que tomar en serio, y la reforma penal arroja o la implementación de la reforma penal arroja una serie de elecciones que tenemos que considerar.

En este sentido, yo estoy cierto que este tipo de ejercicios al que nos convoca el Senado de Parlamento Abierto tienen mucho que ver, como lo decía la Senadora Mercado, con propuestas, con ideas, si faltó el outsourcing, si no faltó el outsourcing, si hay que cambiar esto, hay que cambiar lo otro.

Está muy bien, qué bueno, y gracias por invitarnos. Pero yo les diría: el reto mayor hoy es la implementación, es la puesta en práctica.

A una ley siempre le van a poder hacer modificaciones, siempre, nunca falta el experto que dice: “pero en el artículo tal...”, somos incansables, somos infatigables, el derecho es así y a los abogados nos encanta, pero no olvidemos que el reto hoy no es reescribir la norma, el reto hoy es llevar la a la práctica, y es un reto de enormes dimensiones.

En ese sentido, y tomando en cuenta los problemas que hubo de implementación en la reforma penal, me permitiría compartir con ustedes lo siguiente:

En primer lugar, en este proceso de implementación creo que es importante tener una visión amplia para capacitar y preparar a todos los sujetos.

¿Qué pasó con la reforma penal? Hubo un error, un vicio de entrada muy importante que fue: “los organismos públicos van a invertir en capacitar a sus propios servidores”. Entonces el Poder Judicial organizaba cursos ¿para quién? Para jueces.

Las fiscalías o procuradurías organizaban cursos para ministerios públicos.

La defensorías, y siempre eran cursos como “que ustedes no porque nosotros somos los que aquí en Fiscalía”. Mi sugerencia en este tema es que hay que abrirlos, hay que preparar a todos los sujetos, porque lo que nos dimos cuenta en la reforma penal es que todos estamos en el mismo barco.

¿Qué significa? Que si tú no traes un buen primer respondiente o no traes una buena integración de carpeta, o no traes una buena defensoría pública, o no traes una buena incluso defensa privada se te van cayendo los casos, ese es el reclamo de la ciudadanía.

¿Oye, por qué no está funcionando el sistema de justicia penal? Se caen y se caen y se caen los casos porque dejaste suelta una pieza.

En alguna entidad la Fiscalía no funciona, en otra el primer respondiente, en otra los jueces son medio, medio.

Bueno, ahí está la lección, preparemos a todos los sujetos.

Dos, una segunda sugerencia tiene que ver con poner un énfasis en la conciliación, tema que fue abordado hoy en la mañana, no voy a decir nada más, pero sí como que aquí hay muchos abogados, y nos estarán



viendo seguramente en el Canal muchos abogados, decir también que esto requiere un cambio de mentalidad de los abogados.

Todavía las escuelas y facultades de Derecho nos preparan para el pleito, nos venden esta imagen que el abogado de verdad es el que litiga, el que pelea, el que lucha todos los días en tribunales. Cuánto daño le ha hecho esto a México, cuánto daño le ha hecho a la imagen de la profesión, cuánto daño le ha hecho a la sociedad a la que tenemos que servir.

La idea de conciliación, aunque sea en este paradigma de conciliación obligatoria, que es muy raro, lo admito, es muy raro esto de la conciliación obligatoria porque en todos lados es optativa, en México la hicimos obligatoria, es para invitarnos a un cambio de mentalidad.

3.- Creo que hay que ponderar adecuadamente el impacto de la oralidad. ¿En qué sentido? De pronto uno lee en las normas frases que podrían parecer muy sencillas, menores, por ejemplo, en el artículo 720 los legisladores, en el párrafo cuarto, apuntaron en una línea: “la intervención de quienes participen en ellas --se refiere a las audiencias-- será en forma oral.”

Parece sencillo, esta frase supone un requisito y una preparación enorme para los abogados. Entonces, hay que prepararnos para el desarrollo de la oralidad, la capacidad expresiva de los abogados, etcétera.

Penúltimo y con esto ya me acerco al final.

4.- La prueba. Creo que hay que también desarrollar estándares de exigencia y estándares de mayor profesionalismo en el desahogo de la prueba testimonial.

Si nosotros revisamos el artículo 815, que creo que quedó magníficamente bien redactado, vamos a ver la necesidad de aprender y reaprender.

Mis amigos laboristas, que tienen mucha experiencia en litigio laboral, dicen: “no, nosotros aquí lo manejamos muy bien, esto siempre ha sido oral.” Sí, ha sido oral porque llevabas tu pliego, te lo calificaban y entonces pues las preguntitas así de cajón. No, ahora va a ser verdaderamente oral, ahora es el gran reto de saber cómo hacer un interrogatorio y un contrainterrogatorio.

Y preparar a los jueces para la psicología del testimonio.

Última y con esto termino.

5.- Empezar desde ahora. La gran lección de la reforma penal es que no nos podemos esperar. Terminó como empecé, parecen mucho cuatro años, no lo son. Si no empiezan ahora a capacitar, si no empiezan ahora a nombrar a los jueces laborales, si no empiezan a integrar el Centro Federal de Conciliación ya, no en diciembre, no cuando llegue el próximo, ya, ahorita, hay que empezar a dar los primeros pasos que se puedan sin dinero y hay cosas que se pueden hacer sin dinero, vamos a llegar tarde.

Muchas gracias por su atención.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias, doctor.

Le doy la palabra al licenciado Sergio Treviño Castillo, Subprocurador de la Comisión de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Barra Mexicana de Abogados.

Bienvenido.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Gracias, Senadora.

Mi saludo cordial para todos.



La Barra Mexicana Colegio de Abogados y particularmente su Comisión de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se congratulan por la implementación de estos ejercicios de Parlamento Abierto, en los que al dar un lugar en el debate a la participación ciudadana lo enriquecen desde la visión de las personas de a pie, destinatarias de las normas jurídicas que aquí se construyen.

La reforma que aquí estamos comentando constituye un gran paso en la construcción del derecho del trabajo de siglo XXI, pero de ninguna manera podemos concluir que se trate de un producto acabado, sino más bien de un producto perfectible, como todo en la vida.

En esa tesitura, pese a la diversidad de voces pues para algunos esta reforma fue muy excesiva o agresiva en algunos aspectos, mientras que para otros se quedó muy corta o siguió en la ruta de la flexibilización, la realidad es que su emisión como marco legal secundario, derivado de la reforma constitucional del 2017, es muy positiva, pues representa un gran logro por el que se dan pasos importantes para la edificación de un nuevo modelo de relaciones y de justicia laboral.

Aprovecho esta invitación para referirme a los siguientes tres temas puntuales.

Primero, regulación ordenada de los procedimientos laborales. No perdamos esta gran oportunidad histórica, si queremos o aspiramos a un nuevo modelo legal laboral se requiere estructurarlo bajo reglas básicas y claras, de orden y de distribución temática en grandes bloques, que sea más accesible y comprensible para sus destinatarios, que para la identificación de sus derechos no tengan que estar navegando erráticamente, como hasta ahora, en textos legales plagados de asimetrías y de falta de sistematización.

Los ordenamientos legales mexicanos en materia civil, familiar, penal, administrativa y fiscal, entre otros, tienen claramente separados en diversos cuerpos legales las partes correspondientes a los derechos y en otra, es decir, en diversa ley, la parte correspondiente a la regulación de los procesos, para hacer efectivos aquellos derechos que los particulares consideren que les han sido vulnerados.

En muchos países, España, Argentina, Brasil, Ecuador, Colombia, etcétera, tienen claramente hecha esa separación entre los temas sustantivos y los temas procesales, por lo que considero que no existe ninguna razón para que esa muestra de orden no pueda ser incorporada al derecho del trabajo en México, mismo que actualmente sigue inserto en forma asimétrica en la Ley Federal del Trabajo, en la que desordenadamente convergen aspectos sustantivos, procesales, otros de estructuración orgánica, otros en materia administrativa, laboral, hasta con algunos toques de Derecho Penal, Civil y Familiar, como se dice coloquialmente “de chile, de dulce y de manteca.”

Sé que hay muchos temas en la bandeja legislativa, pero creo que todos requieren ser tratados con orden y método, por lo que no debe soslayarse el que corresponde a la creación de una ley procesal laboral de un Código Nacional de Procedimientos Laborales o como se le quiera denominar, de leyes orgánicas de las autoridades del trabajo, ya sea que se trate de tribunales o de órganos administrativos.

Hago votos para que se retome en la agenda legislativa ese tema tan importante, a la luz de este nuevo paradigma.

Segundo. Me refiero ahora a un tema particular, el aviso de la rescisión de la relación de trabajo.

En este tema se ha producido una verdadera metamorfosis que, desde mi punto de vista, podría servir para evitar abusos a los que antes se estaba expuesto de la perspectiva patronal y me refiero a la perspectiva patronal de microempresarios, como acertadamente lo reconoce la exposición de motivos de la iniciativa, por la falta de cumplimiento del requisito de aviso escrito, sacramental, al modificarse la regla anterior, por lo que pese a existir graves o gravísimas causas para rescindir a un trabajador de su relación laboral, la sola falta de aviso escrito traía como consecuencia la presunción, como se dice entre abogados, jure de jure, de que el despido era injustificado, sin derecho a pruebas en contrario.

Tal desproporción entre la falta de cumplimiento de un requisito formal y su consecuencia produjo demasiados abusos en contra de los microempresarios o pequeños empresarios, que por su falta de capacidad no podían



recurrir a una asesoría legal adecuada y daban por terminada las relaciones laborales sin dar ese aviso, con la consecuencia automática e irremediable de la pérdida del juicio con las cargas económicas consecuentes.

Esta reforma modifica la presunción, que hasta su nombre asusta, *jure de jure*, a una menos agresiva, conocida como *juris tantum*, es decir, aquella que permite la interposición de pruebas en contrario para justificar, en su caso, la injustificación del despido.

Creo que esta reforma ha quedado incompleta, pues subsiste el antepenúltimo párrafo del artículo 47, que presupone que la prescripción de la acción para demandar no empieza a correr sino hasta que el trabajador haya sido notificado mediante ese aviso, lo cual entraña un despropósito, un contrasentido y por simple reducción al absurdo ese párrafo deja de tener sentido. Y creo que sería una loable labor de este órgano legislativo que se produjera su cambio sin necesidad de esperar a que los tribunales federales, en ejercicio del control constitucional, lo tengan que venir a modificar.

Muchas gracias a todos por su atención.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias, licenciado Treviño.

Le doy la palabra al licenciado Lorenzo Roel, Presidente de la Comisión Laboral de Coparmex.

El Licenciado Lorenzo Roel: Hola, buenas tardes.

Senadora Patricia Mercado.

Primero gracias y felicidades por este logro del parlamento abierto, Marco, Secretario Técnico, gracias por el apoyo en estos trabajos.

Y la mesa de hoy, aspectos a considerar en la justicia laboral.

En principio, yo creo que ambos sectores, con la reforma constitucional que entró en vigor en febrero de 2017, pues quedamos complacidos de la nueva fórmula que venía en México, de la desaparición de las juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de tribunales laborales, que dependieran del Poder Judicial Federal y de los Poderes Judiciales de las entidades federativas, y que a final de cuentas, un nuevo proceso, como bien nos dice el doctor Miguel Carbonell, totalmente distinto al procedimiento que tenemos actualmente en las juntas de conciliación y arbitraje, un procedimiento, perdonándola presunción o la palabra, para abogados preparados, para juicios orales, no para tramitología y a lo mejor algunos usos y costumbres que tenemos en el miedo laboral de que va el abogado recién egresado con un papelito, con celular en la mano para decir: y ahora qué digo, me está pasando esto en la audiencia, eso va a desaparecer en los futuros y nuevos procedimientos laborales en los tribunales.

Desde nuestro punto de vista uno de los temas que le estamos apostando y que nos interesa mucho tanto al sector representativo de los trabajadores y de los patrones es esta nueva no obligación de conciliación, es obligación no atender una etapa de conciliación previa a un procedimiento jurisdiccional y con alguna de las virtudes que nosotros desde nuestro punto de vista patronales es que "sin una intención de litigio como pudiera ser una demanda". Desafortunadamente uno de los temas, como nos dice el doctor Carbonell y además lo sabemos, el interés actual en los juicios, sobre todo individuales es un interés de abogados, la cuota litis, perdón, pero es el incentivo más perverso que no es del trabajador, sino un interés de abogado de participar y convertirse en socio de un negocio.

Y en esta parte en donde creo que debemos de apostar en la conciliación y que creo que es una de las tareas grandes que tiene actualmente el nuevo consejo en el cual desafortunadamente no participamos los sectores, yo creo que esta visión a mediano y largo plazo en la implementación, como es el Consejo Coordinación para la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral es un consejo en el que deberíamos de estar participando los sectores, precisamente platicando en esa visión a corto, mediano y largo plazo, porque además en este proceso de implementación siguen existiendo las juntas de conciliación y arbitraje y tenemos



un problema gravísimo y yo aquí sí pediría inclusive la intervención del Senado en una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que se ha venido demeritando y que debemos de apoyar que en la parte presupuestal tenga los suficientes ingresos para personal tanto administrativo, para las propias herramientas de trabajo y para el personal jurídico que atienda la junta, porque estamos hablando, cuando muy rápido a nivel federal de cuatro años, entonces tenemos también paralelamente en este proceso de implementación, pues cuidar por la justicia actual que tenemos en las juntas de conciliación y arbitraje.

En cuanto al nuevo procedimiento la preocupación que tenemos como sector es la obligación que se adquiere o que se va a adquirir en este nuevo procedimiento, en los tribunales laborales que la obligación de los patrones a acreditar un hecho negativo, el que desaparezca la posibilidad de revertir la carga aprobatoria mediante el ofrecimiento de trabajo, sobre todo hablando de MiPymes que a final de cuentas son los mayores empleadores en México y que tenemos que ver por estos patrones, simplemente lo estamos mandando a juicios de alta contingencia, hay un estudio que se tiene en la junta local de conciliación y arbitraje que aproximadamente el 40 % de los litigios que se venden a junta local de conciliación y arbitraje se utiliza la figura de negar despido y ofrecer trabajo o el obligar a un patrón que no tiene una renuncia, que o tiene una viso de recesión o que no tiene una forma de acreditar que no despidió al trabajador, simplemente inclinará la balanza en perjuicio, desafortunadamente de esos patrones y, sobre todo, de encarecimiento de negociaciones que no va a colaborar en esta puesta que le estamos haciendo a la conciliación y que colegas lo han dicho abiertamente, qué vas a hacer en el nuevo procedimiento, pues muy ... , es tan complicado para el patrón, que nada más le voy a recomendar al trabajador que vaya y consiga su tarjeta de que agotó la conciliación y me voy a ir al procedimiento jurisdiccional y a ese grado tenemos el riesgo si no se equilibra esta carga procesal.

No es defender lo que algunos colegas dicen, de que tenemos que regresar a la obligación del derecho en general de que el que afirma está obligado a probar, tampoco es la idea del sector de irnos a esos extremos, pero sí consideramos que es necesario retomar este criterio que desde hace algunos años definió la Corte en ese sentido.

Y en ese sentido lo que hemos insistido es que se deben de eliminar esos dos párrafos que se agregaron e la fracción VI del artículo 764 que implican esta carga probatoria para los patrones.

Precisamente pues uno de los temas, consideramos que como dice el doctor Carbonell, en este proceso que suena largo de 3, 4 años, pues se tiene que capacitar tanto los impartidores de justicia, se tienen que capacitar los abogados en ambos sectores y a final de cuentas uno de los temas en donde insistimos que hay que invertir es precisamente ya para efectos de conciliación en buenos funcionarios conciliadores que le permitan tanto a los trabajadores como a los patrones acercarse en esas diferencias que se tienen y que a final de cuentas en una buena participación de funcionarios bien preparados, que tenemos que preparar en este lapso de tiempo, no podemos empezar a aplicar aquí a tres años con nuevos funcionarios que no conozcan las fórmulas y contingencias de ambas partes y que no tengan formas de alcanzarlas para llegar a los acuerdos y si no lo hacemos pues no vamos a lograr esa apuesta que por lo menos de dicho en las pláticas que habíamos tenido del 70, 80 % de los asuntos se agoten en esa etapa de conciliación que yo creo que es de las grandes apuestas y simplemente insisto, creo que debe haber un acercamiento con varios sectores en buscar fórmulas que de veras aterricen una nueva fórmula de impartición de justicia, en beneficio, insisto de ambos sectores, de que no hay que pensar en favorecer a un sector, sino en una justicia rápida y primordialmente en la oportunidad de una conciliación que evite esos grandes cargos que hasta el día de hoy tiene, actualmente la junta y el propio Poder Judicial que si llegamos a estas mismas fórmulas de que lo menos va a ser en etapa conciliatoria y lo más va a ser litigio, pues ya me imagino la necesidad presupuestal para los poderes judiciales, muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Gracias licenciado Roel.

Licenciada Mónica Leñero Álvarez, Directora de Enlace Legislativo de la ANTAD, bienvenida.

La Lic. Mónica Leñero Álvarez: Muchas gracias, Senadora Mercado.

Agradecemos al Senado la invitación al parlamento abierto en materia laboral.



Uno de los temas prioritarios en materia de justicia laboral es el relativo a la aplicación de una ley justa y equitativa, con este propósito esta presentación se enfocará a la posibilidad de revertir la carga aprobatoria del despido, mediante el ofrecimiento del trabajo.

El artículo 784 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo establece que la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo al trabajador no exige al patrón de probar su dicho.

En contraste con esta disposición de Ley, la jurisprudencia ha considerado que la negativa del despido y ofrecimiento del trabajo por parte del patrón producen el efecto de revertir la carga de la prueba al trabajador, ya que se presume que aún subsiste el vínculo laboral.

En estas condiciones, en caso de que el trabajador insista en el despido, le corresponderá la carga de la prueba.

El ofrecimiento del trabajo por parte del patrón se considera como una fórmula de amigable composición, y es condición indispensable para que surta efectos la reversión al trabajador de la carga de la prueba.

El ofrecimiento del trabajo será de buena fe, siempre que no afecte los derechos adquiridos del trabajador cuando no sea contrario a la ley y se trate del puesto desarrollado. Es decir, en los mismos o mejores términos y condiciones laborales.

El ofrecimiento del trabajo implica que la autoridad al momento de dictar el lado habrá de considerar ese ofrecimiento en los términos y en condiciones en que fue formulado, la calificación de sus circunstancias particulares y la conducta procesal de las partes.

El ofrecimiento del trabajo es una institución procesal de creación jurisprudencial, por ello su análisis jurídico particularidades, alcances y efectos necesariamente tienen que valorarse a la luz de las resoluciones de los tribunales de amparo.

La valoración de los medios de prueba es una función jurisdiccional, no del legislador. Por lo tanto, la obligación patronal de probar la negativa del despido del trabajador, imponiéndose les a los patrones la obligación de probar hechos negativos, es decir, probar hechos que no existen resulta contrario a derecho y violatoria de principios fundamentales del proceso.

Por todos los motivos anteriores, se eleva respetuosamente a la consideración de ustedes, señores legisladores, derogar los dos últimos párrafos de la fracción VI, del artículo 784, de la Ley Federal del Trabajo que impiden el desarrollo procesal en condiciones de equilibrio y que rompen con los principios generales del derecho.

Agradezco su atención.

(Aplausos)

La Moderadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias.

Maestro Arturo Alcalde, Asesor de Sindicatos.

El Maestro Arturo Alcalde: Muchas gracias por la invitación.

Muchas gracias, Patricia. Muchas gracias, Senadores.

Quiero empezar diciendo que suscribo totalmente los cinco puntos que planteó el doctor Carbonel, me parece que hizo un planteamiento estratégico que deberíamos retomar: implementación; conciliación, porque si no se colapsa el sistema, límites de la oralidad, la importancia de la testimonial, y aguas con los tiempos.

Nos lo dijo clarísimo.



Yo quisiera en este contexto, digamos, dar un seguimiento a lo que debería ser este evento, este parlamento abierto a partir del riesgo de que se pretenda una contrarreforma.

Yo creo que entrar a cambiar ahorita disposiciones que están en la ley sería un paso atrás, cuando el énfasis debería de ser en la implementación. Y creo que en esta lógica tendríamos que hacer un esfuerzo por tener una debida comprensión de lo que fue la reforma. Hubo una reforma que reivindica el estado de derecho, que rescata la contratación colectiva, que está prácticamente secuestrada, más del 80 por ciento en algunos sectores más del 90, contratos de protección en el que se crean nuevas instituciones orientadas precisamente a la conciliación, nuevos procedimientos seguramente imperfectos, pero con la idea de tener justicia pronta y expedita.

Una definición muy clara en contra de la extorsión, que es realmente impresionante en muchas zonas del país.

Un fortalecimiento de esta vocación en favor de la igualdad de género, y de la protección de derechos humanos, como es el caso de las trabajadoras del hogar y de los trabajadores del campo.

Creo que un segundo elemento es identificar cómo se construyó esta reforma, porque hay la crítica de que el proceso fue muy rápido. Yo creo que a diferencia de las experiencias en otros países en donde el proceso legislativo se inicia con una iniciativa, aquí en México tuvimos 20 años de discusión. Yo todavía me acuerdo de la iniciativa del 95, Patricia era una jovencita, ya andaba metidaza en todos esos temas, y durante más de 20 años tuvimos foros, discusiones, más de una docena de iniciativas.

Realmente fue impresionante en todos los gobiernos, cada uno de los temas fueron objeto de discusión y de maduración. De tal manera que el proceso legislativo finalmente lo que hizo fue concretar, amarrar lo que con anticipación se había venido discutiendo.

Por esa razón habría que reconocer la participación de muchos sectores, no hay tiempo para decirlo, pero es una larga lista de académicos, abogados. Aquí este hombre, Lorenzo, entre otros, muchos participaron de una manera muy activa en el diseño de esta valiosísima, y así reconocida en el foro internacional, una de las más importantes y destacadas, incluso del mundo.

Un aspecto adicional es aprovechar este período para atender algunas dudas. Una que es muy común es hablar de que va a haber varios sindicatos en una empresa, eso es falso, hay una confusión elemental, siempre han podido existir varios sindicatos, bastan 20 trabajadores para tener un gremio, lo que pasa es que antes no les daban registro, pero ahora hay varios registros del IMSS, varios registros de la Comisión Federal de Electricidad, varios registros incluso de Pemex.

Pero eso no quiere decir nada, simplemente que fueron 20 trabajadores a registrarse, el problema es tener la titularidad. Entonces, hay una confusión entre el derecho de asociación y el derecho de contratación colectiva, pero sigue permeando, todo mundo: cuidado, varios sindicatos, es increíble cómo pega el asunto.

Segundo. El tema de la carga de la prueba me da pena que haya esa confusión, no hay ese problema, en el viejo modelo realmente el artículo 47 en materia de despido era muy estricto, y señalaba, en efecto, que si al trabajador no se le notificaba por escrito su despido, automáticamente el despido era injustificado.

Ahora, sabiamente el Congreso de la Unión flexibilizó las causas de rescisión y dijo: sí puedes probar en el procedimiento, si es que hay una causa de injustificación y, en consecuencia, estableció el criterio de que ya no se pudiera revertir la carga de la prueba. Y bien, lo dice Lorenzo, 40% del total de los juicios, y en realidad es el 80% de los relacionados con despido en los que se dice como un medio de conciliación, negar el despido y ofrecer el trabajo, que eso es tortuoso.

Agobia a las juntas, es un acto de simulación, afecta a muchas empresas porque acumula los salarios caídos. Sin embargo, ahora creo que fue una solución atendible, en primer lugar, por lo que ya decíamos de la flexibilidad de las causas rescisorias, pero además porque en el procedimiento de oralidad con la actividad del juez, digamos, y con la dinámica del sistema oral va a ser muy difícil que los trabajadores mientan, y se va a lograr un equilibrio para que realmente las cargas probatorias no tengan la importancia debida.



El tema de las cuotas sindicales creo que también ahí hay que aclarar, no hay ni nada nuevo, simplemente ya no hay cláusula de exclusión, los trabajadores pueden retirarse del sindicato, pueden renunciar y, en consecuencia, si renuncian ya no pagan cuotas.

Entonces, hay algunos líderes que se asustan de eso, ni modo, pero eso ya cambió, hoy se pueden ir no pagan cuotas, no hay ninguna disposición que lo agrave.

Hay el tema de los sindicatos gremiales, que también ha creado confusión porque se trata de un sector muy particular que tiene que ver con la seguridad de las operaciones aéreas, y que genera una distinción muy importante entre lo que son las tripulaciones aeronáuticas y la condición de los trabajadores de tierra.

Y ya para ir aterrizando, el voto secreto y sobre todo el voto directo, se ha creado a mi juicio una verdadera exageración, el voto directo es la expresión máxima de la vida democrática. No hay, a mi juicio, y esto lo han confirmado especialistas internacionales, ninguna afectación a los convenios internacionales, que no lo tiene la Constitución, en efecto, pero el que no lo tenga la Constitución no quiere decir que lo contradiga.

Antiguamente no tenía la contratación colectiva y la ley lo establecía. Hoy tenemos voto directo, yo sé que el salto es gigantesco entre tener noventa y tantos % de contratos falsos, de sindicatos falsos, de ausencia de elecciones, y saltar a votaciones directas donde no se cae en el jueguito de las votaciones indirectas de delegados, lo conocemos todos los días en los sindicatos burocráticos donde el delegado es electo por los propios dirigentes.

Entonces, creo que en esta perspectiva ya el tema de outsourcing lo hemos contenido en el documento que estamos presentando, donde yo simplemente hago algunas advertencias para que no caigamos en un tremendo error de hacer una iniciativa apurada en tema de outsourcing, que sería muy lesivo para el mundo del trabajo.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias.

Se abriría el micrófono para un primer bloque de preguntas, por favor doctor Bouzas, preguntas o comentarios por supuesto.

El Dr.: La verdad me pareció muy interesante, enrocada, esta mesa, y yo haría una protesta de inicio.

En la primera mesa de este día no tuvimos oportunidad de réplica y, bueno, a mí me hubiera gustado responder algunas preguntas sesgadas que se me hicieron y que no pude hacerlo, fue culpa del Olmo, y lo subrayo porque, bueno, lo tengo más que subrayado en muchas obras escritas en relación a quién es ese personaje; si no está, lo siento, está por escrito lo que digo. Por lo tanto, no incurro en abuso de su ausencia.

Mi intervención, y perdón, es para felicitar dos intervenciones, la del licenciado Roel y la del licenciado alcalde que son sumamente claras respecto de que podemos cambiar las relaciones laborales. Ese es el objetivo y a eso tenemos que apostar.

Una pregunta necesaria, cuando menos cuestionamiento al doctor Carbonell, que como dice Arturo Alcalde, señala una serie de pasos necesarios la capacitación, la conciliación, la oralidad, el peligro de la testimonial y el peligro de los tiempos, todo eso estoy de acuerdo, nada más que yo digo, bueno, quién y cómo se va a realizar esta capacitación, son cursos de dos semanas, no lo creo, no apuesto a que conciliadores se capaciten en dos semanas, y ahí es donde creo que regreso a mi origen la universidad pública, no las instituciones privadas y el Poder Legislativo y el Poder Judicial tienen que hablar sobre la necesidad de formar capacitadores para la conciliación que después formen conciliadores.

Perdón por el exceso.



La Senadora Patricia Mercado Castro: Gracias. ¿Alguna otra intervención, pregunta?

Bueno, por favor allá arriba y luego usted.

El Sr.: Muchas gracias. La pregunta es para el licenciado Arturo Alcalde.

El ámbito que habla sobre la cuota sindical, cuando un trabajador expresa que no se le aplique esa cuota sindical, artículo 110, fracción VI, habla únicamente en el aspecto de descuento al salario del trabajador, no a una manifestación de renuncia al sindicato, entonces, aquí él está diciendo que automáticamente quedaría fuera del Sindicato como si estuviera autoexcluyendo o como si de facto el sindicato lo puede excluir, no me queda muy claro eso, sí quisiera que pudiera abundar en ese sentido.

Muchas gracias.

El Sr.: Buenas tardes. Felicidades a todos los ponentes.

Tengo una pregunta dirigida al doctor Carbonell, pero por favor sería libre cualquiera de responder, la aparejo con una reflexión.

Según mis números, 1,280 audiencias diarias con las que se celebran en la junta local de conciliación y arbitraje nada más en la Ciudad de México, diarias. Si mal no recuerdo, dentro de las reformas se establece una de las obligaciones esenciales que el juez esté presente en todas y cada una de esas audiencias. No encuentro la manera de que esto suceda, cuando menos no en el texto literal de la ley.

Por otra parte, el paralelismo que tenemos que llevar al tiempo de mantener las juntas de conciliación y arbitraje junto con el nuevo sistema de administración de justicia se me antoja muy complicado ante una tal vez limitación presupuestal que pueda existir en los próximos años desconozco esos términos; sin embargo, creo que el gobierno federal va por ese camino, alguno de ustedes tiene alguna respuesta de cómo se podría implementar en la realidad este proceso.

Muchas gracias.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias En primer bloque, les daría la palabra para responder, quien quisiera responder el comentario de ustedes.

Carbonell, primero.

El Dr. Miguel Carbonell: Maestro Bouzas, yo realmente estoy... no, me refiero a maestro con mayúsculas, por supuesto. Pero si usted prefiere doctor, le digo doctor, es lo más sencillo del mundo, le habrá costado mucho ganarse el título, así que doctor.

Mire, en realidad estoy muy de acuerdo con usted. Justamente uno de los déficits más claros que tuvo el proceso de implementación de la reforma penal fue la simulación en la capacitación, porque se destinaron millones, cientos de millones de pesos, en dónde quedaron y en qué quedaron y para qué sirvieron, es algo que todavía no tenemos claro. Ojalá, y por eso decía yo, aprendamos de la reforma penal para que no nos pase lo mismo, pero sin duda no solamente no se puede en dos semanas ni en dos meses, probablemente hagan falta procesos de capacitación largos. Por eso también está la otra parte estratégica, como muy bien lo dijo Arturo Alcalde, la estrategia es empezar desde ahora, el problema es que, si empiezan al cuarto para las doce, como lo hicieron en la reforma penal, ahí sí ya les van a quedar dos semanas, pero yo creo que ahorita tenemos buen tiempo.

Y ahí de nuevo la gran lección de la reforma penal fue que para la puesta en práctica crearon la famosa Setec, no sé si alguno de ustedes se acuerda, la Secretaría Técnica para el Proceso de Implementación, bueno ya se publicó en el Diario Oficial el equivalente, digámoslo así, para la implementación de la Reforma Laboral, y yo le apostaría eso, usted menciona las universidades públicas, sí, cuantos más seamos, mejor, ahí hay que sumarnos todos, pero el liderazgo que en su momento tuvo Setec para la reforma penal fue muy útil porque de otra manera se dispersa la capacitación.



Entonces, en la UAM tendrán su idea y en la UNAM la suya y en la Ibero tendrán una diferente. En cambio, el liderazgo de Setec lo que permitió fue unificar temarios, fue acreditar capacitadores, por ejemplo, en materia penal había un proceso de certificación de capacitadores y esos capacitadores iban replicando el conocimiento de la reforma federal en las entidades federativas, en cualquier tipo de foros y seminarios y congresos, entonces, yo creo que en eso estamos totalmente de acuerdo. Aquí nada más la sugerencia sería, ya lo dije, empezar inmediatamente.

Y respecto a la segunda alusión, si me permite, Senadora, Arturo, también coincido. Es increíble los que han litigado años saben de esta cosa, si yo de repente voy y llevo asuntos también en la junta, pero no es mi fuerte, digamos de mi práctica, pero sí me sorprende este sistema como de ventanillas de banco ¿no? en donde uno está muy pegado a la audiencia de “jupe” audiencia por decirle de alguna manera, pero a los litigantes de junto, vaya, prácticamente estás ahí hombre con hombre y desde luego que tienes un proceso de intimidad muy grande con tu contraparte, porque literalmente estás ahí pegado, o sea, todo esto tiene que cambiar.

Ahora, y cómo le vamos a hacer si está la regla de que el juez tiene que estar presente bajo pena de nulidad absoluta, porque así lo dice la Reforma, pues apostándole a la conciliación y aquí se dijo, pero la conciliación tomada en serio porque, y aquí de nuevo muchos de nosotros colegas-abogados la gran responsabilidad es de nosotros para que no sea un litigio de abogados, como bien se dijo. ¿Por qué? Porque si no cambiamos el chip nosotros y entonces le apostamos a un mayor honorario o le apostamos a ver qué sacamos en el proceso con esta lógica de que voy, obtengo la constancia de que fui a la conciliación y luego me voy al proceso, ahí se va a terminar, o sea, no hay forma, no hay sistema judicial hoy en día que soporte la carga que tienen las juntas de conciliación. Eso hay que dejarlo claro, no se va a poder, si es el 40 % ó el 60 lo que queda en conciliación pues por lo menos.

Imagínense nada más esto a nivel federal, el sueldo de un juez de Distrito, cuánto va a costar eso, en las juntas no están esos sueldos como hoy tiene el poder, con todo y la ley, pero, entonces, vamos a tener una sobre carga.

Y el último punto y con esto termino.

La consideración de la simultaneidad de operaciones, pues ahí sí va a haber, ahí hay un truco, lo quiero decir con todas sus letras, yo no sé si lo calcularon bien o no al aprobar la reforma.

Yo creo que los legisladores tal como redactaron los transitorios, le pusieron un “caramelo” a las juntas, y perdón por ser tan transparente, y el “caramelo” consiste en que resuelvan muy lentamente, incluso más lentamente de lo que ya resuelven.

¿Por qué? Pues porque el transitorio, dice: Van a seguir existiendo mientras hay asuntos.

Perdóname, pero yo soy titular de una junta, ¿sabes qué hago? Pues por lo menos seis años más, ahí me la voy llevando con calma y si la justicia federal no está dando los amparos para que se apuren las juntas, como a veces pasa en interés de las partes, pues se va a alargar muchísimo.

¿Esa simultaneidad qué genera? Una sobrecarga brutal en términos presupuestales.

¿Por qué? Porque vamos a tener, dentro de tres o cuatro años funcionando paralelamente la nueva justicia laboral, tanto a nivel federal como en entidades federativas en cuatro años también y vamos a tener las juntas todavía seis años más quizás; es decir, un día antes, el asunto que entre un día antes de que empiecen a funcionar los tribunales federales, va a seguir en las juntas, un día antes.

Imagínate si el promedio es año, año y medio, dos maños pues calcúlenle. Entonces es sí fue un detalle que, a lo mejor ahí, a lo mejor habría que repensar.

La Senadora Vanessa Rubio Márquez: Arturo Alcalde.



El Asesor de Sindicatos, Arturo Alcalde Justiniani: En efecto, yo creo que se están colocando en los temas centrales, dar la máxima fuerza de la conciliación, pero también identificar algunos elementos que van a generar distinción.

Por ejemplo, este tema de la no reversión de la carga de la prueba, si el 40% de los asuntos estaban en esa lógica, pues ya los empresarios tendrán que tener otra actitud, además porque tienen ya la protección relativa de que los salarios caídos nada más son hasta un año.

Por otro lado, creo que hay nudos que hoy tienen agobiado el litigio laboral que fueron tomados en cuenta por el Congreso y por los legisladores y mencionan, entre otros, el tema de las notificaciones, porque se hizo todo un estudio, particularmente en la Junta Local y algunos estados de la República donde identificaron que el tema de notificaciones, el tema de las periciales y la dictaminación eran nudos centrales.

Y ahora con las nuevas tecnologías, si se implementan, pues obviamente puede haber otra lógica, o sea notificaciones a través de correo electrónico y de otros medios.

En materia federal también ha quedado claro que el mayor número de los asuntos son empresas paraestatales, y todo eso es absurdo. Hoy, por ejemplo tiene un actuario que irle a notificar al IMSS.

Yo todavía me acuerdo de un asunto que me da mucha risa, donde le dijeron aquí no es el IMSS, aquí no es, se negaron que era el IMSS en ese edificio.

Ahí viene el actuario, pues me dijeron que ahí no era el IMSS.

Ese tipo de cosas, esa liberalidad, esas cosas tan absurdas tienen que cambiar porque simplemente a las empresas paraestatales que ocupan un lugar tan importante en la masa de asuntos se tiene que implementar otra lógica, independientemente de cambiar reglas, como esta resistencia a conciliar por parte del Estado, a partir de una circular absurda donde dicen: Nadie puede conciliar, tienes que llegar hasta el final del asunto porque de otra manera incurres en responsabilidad administrativa. Eso tiene que cambiar.

Sí es cierto que puede haber elementos de diferencia, pero no deja de resultar brutal la diferencia, ese dato que diste para ponerse a temblar, independientemente de todos los ajustes que se hagan. Entonces, eso quiere decir que hay que acelerar el paso.

Por lo que se refiere a las cuotas sindicales, en efecto la disposición no es puntual, y esto tiene que ver mucho con la dinámica del proceso legislativo. Existió una propuesta, recuerdo todavía, del PAN, en el sentido de que se señalara que para que a un trabajador se le pudiera descontar una cuota sindical, tendría que autorizarlo por escrito, idéntica la redacción que habían propuesto en 2012, en la época de Lozano amigo de muchos de ustedes.

Entonces, lo que pasó en esa época es que esa disposición realmente resultaba lesiva y se cambió, a mí me parece que inteligentemente, diciendo: En general todo mundo tiene sus obligaciones genéricas derivadas de su afiliación, pero si no desea que se le descuente la cuota tendrá que notificarlo.

La norma ni siquiera dice a quién, se entiende que al patrón y al sindicato, pero la lógica fue que era una consecuencia de la renuncia, porque si yo no quiero seguir perteneciendo a un gremio, sería totalmente contradictorio que yo incumpliera con una de sus obligaciones fundamentales, que es el sostenimiento.

Imagínense que alguien diga: Yo sí sigo en el sindicato, pero no pago cuota. Y prueba de ello, y eso me parece muy importante ha sido el comportamiento de mayo a la fecha, lo que hemos nosotros monitoreado, es que no ha habido problemas, yo sé que es el temor, yo sé que no es fácil de repente decirle al líder sindical ya no te voy a sostener.

Pero por las razones que sea, no tuvo la consecuencia que se pensaba que de alguien dijera sigo en el gremio, pero no pago. Es pues, yo diría, interpretado como una consecuencia.

Ahora, ¿se pudiera mejorar? Quizás, pero no creo que sea un elemento tan grave como se viene diciendo que va a poner en riesgo el sindicalismo nacional.



El C.: Gracias.

Aprovecho para hacer algunas precisiones, me ha llamado mucho la atención la comparación que hace el doctor Carbonel con la reforma penal, asociada al tema de esta reforma y pareciera, en lo general adecuado, puesto que en ambas situaciones estamos percibiendo o hablando de nuevos modelos o quisiéramos nuevos modelos.

Sin embargo, hay algunos temas particulares donde esta comparación es complicada, desde, primero desde la perspectiva del destinatario, en esta materia laboral del destinatario es alguien que ocupa un tema de sustento inmediato, no está en la misma situación el justiciable penal.

Y, en segundo lugar, el universo. El universo de destinatarios de la reforma laboral es inmenso, sin punto de comparación con el destinatario de la reforma penal.

Sin embargo, sí creo y vale la pena la reflexión de que tenemos que estar preparados, de que ocupamos aquí en este tema más que en la penal, los temas de capacitación, y digo más que en la penal porque yo ahí tengo diferencias, yo creo que el tema de la implementación de la reforma penal requería estructura científica, estructura tecnológica y después capacitación. Total, no tuvimos ni la una ni la otra y por eso la gran debacle, pero para esta materia que equivale a una transición cultural en la que tenemos que repensar el modelo laboral, creo que la capacitación sí forma uno de los elementos vertebrales para que esto pueda ser implementado de la mejor manera.

Gracias.

La Senadora Vanessa Rubio Márquez: Gracias, licenciado Roel Leñero.

Abrimos otra, por favor, Magistrado Mercado.

El Magistrado Mercado: Gracias.

Doctor Carbonel, buenas tardes.

Dos cuestiones.

La primera de ellas. Estoy totalmente de acuerdo con usted en los pasos que señaló y que hay que empezar de inmediato.

En este sentido, en el Poder Judicial de la Federación Existe la Unidad de Implementación para la Instrucción de la Reforma Laboral que ya inició el proceso de capacitación, inclusive en este primer proceso fueron captados cinco mil 800 personas para capacitarse.

Sin embargo, sí hay una gran preocupación, porque la capacitación no va a alcanzar, no hay suficientes laboralistas en el país y no existen mediadores o conciliadores, como se les quieran llamar.

La conciliación que se hacía antes no es una conciliación que sirva para decir que ellos están preparados para hacerla con los niveles profesionales que se requieren.

Entonces, aquí hay un problema, tenemos que incorporar, de alguna manera, a cuatro autoridades de carácter diferente: Poder Judicial Federal, Local, Secretaría del Trabajo y secretarías de trabajo locales en lo que a conciliación haga.

Si nosotros hacemos un análisis de la ley, nos daremos cuenta de que el modelo de conocimientos que requiere el mediador y el juez, el secretario instructor y el juez local o el conciliador local es exactamente el mismo, requerimos, y en eso coincido plenamente con usted, de una capacitación homologada, homogénea, completa.



¿Cómo -y esa es mi pregunta- ante la ausencia, cómo ante la diversidad de autoridades de las entidades federativas lograr la coordinación con ellos para que caminen conjuntamente con la capacitación que el Poder Judicial, las universidades públicas deben dar, ese es el secreto.

Si no capacitamos bien, partiendo del principio de que no hay laboristas suficientes y de que no hay mediadores en el país en materia laboral y entendiendo que el juez también tiene que ser un conciliador, y que el conciliador tiene que ser un experto en derecho del trabajo y en derecho social, cómo lograr ese camino, ese punto esencial de coordinación entre autoridades.

Entonces esto ya inició en el Poder Judicial de la Federación, pero es absolutamente insuficiente.

Y otra cuestión que me viene a mí, y aquí es para todos, y con esto hago una, esa es la pregunta para usted, doctor.

Otra pequeña reflexión, si me lo permiten, es en el sentido del fenómeno del sistema de las cargas de la prueba, de la modificación de la negativa simple del sistema de justicia de carácter judicial.

El ofrecimiento de trabajo, hay un estudio en un libro que publicó un magistrado, Alfonso Sosa Ortiz, que se llama "El despido", que realmente debió haberse llamado "El ofrecimiento del trabajo", está en la editorial Porrúa.

Si no mal recuerdo, dentro de él señalaba una cuestión que hizo, él aisló cien asuntos en donde se ofreció el trabajo, se reinstaló al trabajador, y en los cien asuntos que él hizo de su tribunal que aleatoriamente le llegaron, de los cien asuntos que habían sido ofrecidos y reinstalado el trabajador, ninguno cuatro meses después continuaba laborando en la empresa, y no se sabía si fue porque el trabajador abandonó o porque el patrón lo volvió a correr.

De tal manera que el objetivo del ofrecimiento de trabajo, que es mantener el principio de la estabilidad en el empleo, no se cumple, creo que es parte de la reflexión que debemos hacer porque es muy fácil decir que en la construcción jurisprudencial del ofrecimiento de trabajo y... la prueba debería de continuar igual porque son hechos negativos, yo creo que no son hechos negativos.

Frente a esos hechos negativos hay una respuesta que implican hechos positivos que necesariamente al ser probados destruyen lo del trabajador e implica un juicio de carácter más equilibrado.

En consecuencia, yo haría una reflexión en el sentido del ofrecimiento del trabajo, de que debería de hacerse un profundo estudio en el sentido de determinar, sin modificar la ley, cuál es un camino que permita, efectivamente, probar al patrón su dicho, de que no despidió al trabajador si él está dando hechos que contradicen frente a los del propio trabajador.

Si esto es así, entonces esos hechos que el patrón sostenga podrán ser probados y, en consecuencia, no existe tal desequilibrio procesal, sin olvidar, y con esto concluyo, en una cuestión.

El derecho procesal del trabajo es un derecho que establece como punto teórico una diferenciación procesal, no hay igualdad procesal de las partes, eso no existe en el derecho procesal laboral, podrá existir en otras materias, pero no en el derecho procesal.

Se parte de la diferenciación de las cargas probatorias en el derecho procesal porque se parte de las diferencias teóricas y reales que existen de carácter económico entre patrón y trabajador y capacidad organizativa y capacidad probatoria.



Entonces, está bien, se pretende que siga igual, que no se revierta la carga de la prueba y que el trabajador no obtenga, eso es un fracaso.

Por eso mi pregunta sería a quienes sostienen que no se debe de revertir la carga de la prueba, es: si no es ésta, si partimos de que no debe seguir igual, ¿cuál sería la solución?

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias.

¿Alguna otra intervención?

Por favor.

El C. Héctor Arturo: Héctor Arturo.

En relación a este tema, no es regaño, simplemente estoy contestando esta parte.

La verdad es que como sector y la preocupación, insisto, sobre todo en Mipymes, la solución no debe ser de que porque la figura, de negar despido y ofrecer trabajo se haya vuelto en una fórmula desordenada de uno y de otro lado, que por un lado te lo ofrezco, y lo otro con la excusa de la continuidad de la relación de trabajo, te acepto el trabajo cuando ni el patrón, y quiere que el trabajador regrese a trabajar, ni el propio trabajador quiere regresar a trabajar, que simplemente, pues desde los señalamientos de justicia cotidiana se hizo esa mención, pero tampoco la solución es, como es una figura que no funciona, patrón, ahora te toca acreditar un hecho negativo como patrón, esa es la parte que nos preocupa, sobre todo en ese sentido, que en mucho de los casos, y cuál es la práctica real, cuando no hay renuncia o no hay recesión, ¿cuáles son la mayoría de los casos?

Un abandono de trabajo, un regaño, a veces por un simple regaño de que hiciste una cosa mal, que no digo que no haya despidos injustificados, por supuesto, de repente una negociación. “Oye, pues ya me quiero ir”. Dice: “bueno, pues firmale, te tocan tus partes proporcionales”.

“Oiga, es que quiero una liquidación”. Oye, pues si te quieren ir por qué te voy a dar una liquidación.

Y un sinnúmero de circunstancias en donde realmente no existe un despido y el dejar esa obligación a los patrones es la parte que nos preocupa, y que además desde nuestro punto de vista es muy probable que tenga gran impacto en la parte que nosotros estamos apostando, de que funcione esta etapa obligatoria prejudicial de conciliación.

Simplemente esa es nuestra preocupación, de que tampoco la solución es como no funciona y como está pervertida esa fórmula, ahora, patrón, te quedas con esa obligación.

Por supuesto, hay mil salidas, pero tampoco lo que queremos es que como sector, y sobre todo como Mipymes se empiecen a utilizar fórmulas no ortodoxas, que no son para tratarse en esta mesa, de que quien tenga mucha rotación de personal actúe en cuestiones que precisamente nosotros como sector no estamos de acuerdo y que tanto se han criticado en el procedimiento las hojas en blanco cuando se inicia una relación de trabajo, en muchos casos para protegerse, desafortunadamente porque también hay que hacer ese señalamiento, no es para utilizarlo en contra del trabajador, sino que en muchos casos es para protegerse de repente de demandas.

En otra situación, pues por supuesto está la perversión del uso de estas hojas, pero no hay que provocar precisamente esas salidas con la simple y llana, es decir, bueno, como es una figura que no ha funcionado, pues, patrones, se quedan con esa obligación de acreditar un hecho negativo, esa esa es la parte que a nosotros nos preocupa en ese sentido.



La Senadora Patricia Mercado Castro: Yo simplemente quería hacer como un comentario del objetivo de este Parlamento Abierto.

Con respecto a la reforma laboral no hay vuelta atrás, es decir, el Senado no puso en la mesa, hay la posibilidad de cambiar el nuevo modelo de justicia y el nuevo modelo de negociación, de sindicalización, de elección y tal; es decir, eso no está en la mesa y creo que todos estamos en el acuerdo que este Parlamento discutiría cuestiones muy específicas, porque tampoco, pues no, independientemente de que podamos seguir discutiendo el modelo en los próximos años, y sí, si no, si está funcionando y tal, esa es otra cuestión, pero, digamos, lo que en este Parlamento estamos haciendo.

Entonces me parece que, digamos, tanto el tema de la modificación, de la negativa simple o como le llamen, esto con, y el tema de las cuotas sindicales ha salido reiteradamente que son dos temas como muy específicos, no porque sean los únicos, no quiero minimizar todo lo demás con respecto a la reforma, otras cosas son los temas nuevos, repito, que eso tenemos seis años para verlo, en adelante.

Entonces simplemente iba a plantear, digamos, estos dos temas, ¿qué tanto cambian?, es una pregunta mía, ¿qué tanto cambian el sentido?, si nosotros hacemos una reforma, supongamos que realmente nos ponemos de acuerdo y hacemos una reforma a estos dos temas, ¿qué tanto cambia el sentido?, lastima, desvía el objetivo de la reforma laboral

O sea, me gustaría que se pudiera comentar sobre eso porque es una decisión que finalmente pues vamos a tomar, porque para eso hicimos este Parlamento, no solo para hablar, ¿no? Pero sí con muy claro que efectivamente en este momento ya se está implementando el cambio y en ese sentido, digamos, lo fundamental, los pilares fundamentales de la reforma ahí están y seguirán adelante, y no está puesto en la mesa otro tipo de cuestión.

Entonces, por favor, usted.

El C. José Zarazúa: Gracias y buenas tardes a todos. Mi nombre es Jesús Zarazúa, soy de Index, de la Industria de Exportación, del Comité Laboral.

Primeramente, felicitarla por el ejercicio y, como bien lo comenta usted, no esperamos una reforma de la reforma a la ley, pero sí, y yo traigo un punto muy claro, que es pedirle que esta Cámara, que el Senado, haga un exhorto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre un tema en particular que quiero comentar.

La industria de exportación en general celebra la reforma laboral de manera general, hay algunos temas, lo hemos comentado con Arturo en algunos foros, inclusive el Magistrado el día de hoy; tenemos algunos temas que seguramente se irán afinando, pero creo que en lo general para la industria de exportación es una buena reforma, que le da vida a los trabajadores y respeta los derechos de los trabajadores. Y creo que la industria es una promotora de ello.

Y tan es así que estamos trabajando en su implementación a través de foros laborales, a través de entrenamientos, de encontrar los mecanismos de implementación, porque creo que la ley o la reforma es muy vaga en este sentido, si hay un protocolo o no, si aplica en una cosa o no, cuándo aplica, si dentro de cuatro años, dentro de dos. Hay muchísimas cosas que todavía están muy imprecisas. Sin embargo, estamos trabajando en ello, estamos muy comprometidos en la implementación.

Coincido plenamente con la necesidad de conciliadores de manera urgente y creo, yo sí le hago una petición formal de hacer un exhorto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en este tema. ¿Por qué? Y va después mi siguiente pregunta muy referente a este tema de la conciliación.

Tenemos próximamente, y regularmente, todas las negociaciones de contrato colectivo, que son en enero, las revisiones bianuales o las integrales y la ley habla que tenemos o los sindicatos tienen que someter a asamblea o sobre aprobación de los trabajadores sobre lo negociado o sobre lo acordado.



Sin embargo, y esta es la pregunta para el licenciado Arturo Alcalde, que me pueda contestar si ya en este enero, precisando que fueran las negociaciones, ¿tienen los sindicatos que hacer este ejercicio de aprobación de asamblea?

Si fuera la respuesta “sí”, entonces doblemente exhorto a que tengamos conciliadores urgentes en el país, porque entonces tenemos un montón de negociaciones, muchísimas, que entonces seguramente si ponemos o los sindicatos ponen a consideración los incrementos salariales, pues no va a haber porcentaje que satisfaga un incremento o depende de cómo preguntemos el incremento, porque creo que también aquí la habilidad de los líderes sindicales para poder anunciar los incrementos, va a ser muy importante. ¿Pero a qué trabajador le va a parecer suficiente un 7, un 10, un 15, un 20, un 100, el doble o el triple?

Entonces pudiéramos entrar a una fase o a un proceso de emplazamientos a huelga por no cumplir con la negociación.

Platicaba, inclusive, con el Magistrado y decíamos: “bueno, pero es que tienen 60 días para entrar en esta conciliación”, habemos empresas o industrias que no aguantamos ni siquiera un minuto con las operaciones detenidas. Probablemente habrá empresas que dejarán de producir o vender sus productos, pero habrá otras que los costos son millonarios, como ya tuvimos un caso en el norte del país y no quiero traerlo a la mesa.

Pero si bien es cierto no fue una negociación, fue simplemente una presión, porque el minuto de paro de operaciones es muchísimo más costoso que lo que se iba a otorgar, pero esto encarece las operaciones y después hay consecuencias.

No quiero entrar en debate si hubo o no lo hubo, pero mi tema, vuelvo a repetirlo, es que estamos satisfechos con la reforma, hay algunas precisiones que hay que hacer y creo que el ejercicio que está haciendo la Cámara de Senadores es muy importante, pero sí, de verdad, exhortar a que necesitamos todos trabajar en el tema de conciliación y no únicamente las autoridades. No hay abogados laboristas suficientes en el país que puedan atender una crisis que podamos tener del tema de no conciliación entre trabajadores y empresas, a través de los sindicatos.

Entonces, por eso mi pregunta expresa de ¿ya debemos aplicarlo? Porque hay un protocolo que fue emitido, pero únicamente era para la legitimación de los contratos y los centros son implementados hasta dentro de dos años. Entonces hay estas ambigüedades que hemos comentado.

Simplemente son dudas que creo que es importante aclarar.

Y, de nueva cuenta, agradecer muchísimo el ejercicio y a todos los presentes.

Muchas gracias.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Cerraríamos esta mesa.

Arturo Alcalde para ir cerrando, contestando o el último mensaje que quieran dejarnos.

El C. Arturo Alcalde: En efecto, los retos son impresionantes, se ha señalado, para todos. Necesitan cambiar los líderes sindicales, que están acostumbrados a no tener vida democrática, a tener un negocio maravilloso, a no rendir cuentas y, bueno, el ejemplo es Index, que es aquella historia donde se cobraba 4% de cuota sindical, no conocían al líder y entonces cualquier persona puede provocar ahí un conflicto; que habría que verlo desde la perspectiva de la debida previsión.

Necesitan cambiar los ejecutivos de relaciones laborales y ser verdaderas estrategias laborales. A mí me da gusto que se eleve la importancia y que se reivindique la función de relaciones industriales nuevamente, que fue depauperada con los años.

Necesitamos cambiar los abogados, necesitamos cambiar también nuestra manera de pensar y yo diría que hay que hacer un ejercicio de mucha humildad, en el buen sentido de la palabra, de entender que hay que ver



las cosas con otros ojos. Y este tema de la conciliación es así, me gustó mucho el comentario que se hacía en el sentido que los abogados pleitistas no son los mejores abogados.

Yo después de 40 y tantos años de litigio a veces me divierto mucho cuando mi contrario es así de los que llegan y “te voy a consignar, tú no sabes quién soy yo.” Y digo: “uh, este no sabe.” Me da más miedo el que llega así, tranquilo y respetuoso, digo: “este sí sabe”, porque normalmente el violento es símbolo de inseguridad. Pero bueno, como eso hay muchos detalles.

Entonces todo este cambio brutal, que es un cambio cultural verdaderamente, porque imagínense lo que ha sido el sindicalismo y lo que tiene que ser ahora, simplemente el reto este de los cuatro años, en los próximos cuatro años van a ser consultados todos los trabajadores si están de acuerdo o no con su contrato colectivo. Es un mandato del T-MEC, ahí no hay mucho margen de maniobra. Pero si eso no es suficiente, cada dos años se va a tener que consultar también si se está conforme o no.

Es cierto, hay temores de decir que los trabajadores podrán pedir, digamos, reivindicaciones exageradas, es totalmente cierto, pero la experiencia demuestra que cuando hay sindicalismo serio, responsable y democrático, la gente cuida mucho sus fuentes de trabajo.

Yo lo he visto mucho con los sindicatos que trabajamos para el sector aéreo o los bancos, por aquí está el dirigente de Banobras, aquí hay compañeros de aseguradoras, de MetLife, en fin, donde los sindicatos democráticos generalmente no tienen grandes conflictos, porque prevén los conflictos. Pero se necesita también tener empresas que realmente no estén simulando.

Por eso la importancia de la agenda. Yo creo que el tema del outsourcing es clave, porque eso nos ha destruido el tema laboral, ha cancelado el reparto de utilidades, ha depauperado los salarios, realmente ha convertido la relación laboral en una mercancía y eso tiene que cambiar.

Y creo que por esa razón hay que abrir el diálogo en temas que no hemos querido tocar en el pasado, como reparto de utilidades. Se le da la vuelta, pero no se quiere hablar del tema. Hablemos del tema de reparto de utilidades o hablemos de la simulación.

Me preocupan estas conclusiones, como decir, bueno, tenemos que negar el despido para favorecer la conciliación, cómo que negar el despido, si el despido real ese no es el camino, como tampoco las renunciaciones en blanco para protegernos, yo sé que puede haber abusos, pero tampoco podemos sustentar la tesis de la renuncia.

En fin, habría que entrar y eso en el Senado puede ser un maravilloso espacio de reflexión para hablar claramente de los problemas sin temores y efectivamente hacer escenarios, porque todos podemos perder, pero sí tenemos una oportunidad de cambiar el mundo del trabajo y de darle al trabajo dignidad y de tener sindicatos serios y de tener prestigio internacional que hemos perdido.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Gracias, por favor abogado Roel.

El Lic. Lorenzo Roel: Gracias.

A mí me gustaría cerrar con dos temas, primero en relación a la mención, Senadora del tema de esta carga probatoria, simplemente con la supresión de esos dos párrafos se quedaría a interpretación del Poder Judicial la carga probatoria como actualmente existe, no dejar ya la imposibilidad o la carga directa de acreditar un hecho negativo y que el Poder Judicial, a final de cuentas, en esta nueva fórmula en obligaciones.

Recuerden que una de las obligaciones que se contienen en las leyes es cuando se abusa como existe en la práctica de un lado y de otro en relación a las condiciones de trabajo como es en la categoría, el horario y el salario primordialmente, ciertas obligaciones y demás que en su momento yo creo que el Poder Judicial puede ir cambiando los criterios como un criterio y que el magistrado sabe en este sentido que viene en el camino en el Poder Judicial cuando existen reiteradamente estas fórmulas de negar despido y ofrecer trabajo, nuestro punto de vista es simplemente con eliminar, no quiere decir que siga funcionando el negar despido y ofrecer



el trabajo sino pues hay que dejar el tiempo a que el Poder Judicial “en esta nueva fórmula de procedimientos pues se detalle y se equilibren las cargas aprobatorias desde nuestro punto de vista”.

En relación al protocolo que menciona, el protocolo todavía no está vigente que está en proyecto, que está elaborando la Secretaría, la obligación, como nos dice Arturo en cuanto al capítulo, el anexo 23, el capítulo laboral del T-MEC, como país estamos obligados en cuatro años a analizar todos los contratos colectivos de trabajo que cumplan esa obligación de que los conocen los trabajadores que tienen copia del contrato colectivo de trabajo y que aprueban en su totalidad, una de las obligaciones actuales que tenemos ya conforme al 400 Bis de la Ley ya será en las revisiones contractuales en donde se tendrá que tener esa aprobación de mayoría de los trabajadores.

Otro de los temas y a final de cuentas, pues este ya es un trabajo de las relaciones entre empresas y trabajadores de analizar cómo estamos en relación a las condiciones a la paz y tranquilidad entre los trabajadores internamente e ir previniendo cómo van a venir estas obligaciones a futuro de salarios y prestaciones.

Porque una de las implicaciones que se tiene es que si no se cumplen con esos requisitos los llamados contratos de protección o inactivos, ¿cuál va a ser la implicación? Simplemente que se tengan por no celebrados y no quiere decir que no siga existiendo esa relación entre patrón y trabajadores, porque tampoco que podamos ir a los extremos de que necesitamos activo ese mundo de contratos colectivos de trabajo, pues tampoco vamos hacia allá, ese ya es un derecho de los trabajadores en donde podrán o no tomar decisión de llevar esa vida activa sindical o directamente con las buenas relaciones que conocemos mucho entre el patrón representado por las áreas de capital humano con el grupo de trabajadores que es una de las fórmulas que también existirán en este futuro en donde existan esas buenas relaciones.

Los propios trabajadores si así lo deciden, pues no van a requerir esa protección que se tenía antes por el tema de los emplazamientos por extorsión, que es uno de los motivos por el cual existen esos contratos inactivos y con esta nueva fórmula en donde ya se requiere acreditar esa representatividad de los trabajadores y que se evitarán estos emplazamientos por extorsión

Seguramente también habrá empresas que no tengan la necesidad de tener contratos colectivos de trabajo, desafortunadamente tenemos sí el tema de lo que ocurrió en Matamoros y pues hay que tratarlo, el propio nuevo sindicato de esta señora, pues por ahí está promoviendo una baja de cuota, no te dejes engañar, te bajo al 1 % tu cuota sindical tiene promesas que está haciendo en panfleto, pero yo creo que los sindicatos lo que tienen que trabajar es en un mejor servicio hasta los propios trabajadores y mejorar estas buenas relaciones, mejorar condiciones de trabajo y en un cúmulo de situaciones que además la mayoría de las empresas están conscientes en eso, porque pues si no pagas salarios y prestaciones de mercado pues tienes una exagerada rotación de personal y ese es el punto de vista que tenemos.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Licenciado Treviño.

El Lic. Sergio Treviño Castillo: Gracias Senadora.

Para cerrar voy con la siguiente reflexión y pronunciamiento personal.

Me declaro desde luego en contra de los actos de simulación, aquellos, aquel círculo perverso en el que de alguna manera estuvo el país por muchísimos años y que nos llevaron a estos temas que hoy por hoy resultan tener un gran contrasentido donde decimos que actuar de una forma irregular para enfrentar abusos.

A mí me parece que este espectro ha dado muchos problemas y yo creo que ha dado más de los que habría producido, si hubiéramos enfrentado en tema de una manera adecuada de inicio.



Creo que esta es una gran oportunidad para acabar con esa estela de simulación en la que se vivieron los procedimientos laborales y me refiero a los temas concretamente, tanto del trabajador, de alegar un despido que nunca ocurrió, como del patrón de negarlo en muchas ocasiones que sí ocurrió o en la fórmula esta también irregular de ofrecer un trabajo que nadie quería ofrecer y del otro de aceptarlo y que tampoco lo quería aceptar, es interesante el estudio que hizo el Magistrado Alejandro Sosa en ese sentido, creo que esta práctica es muy interesante porque nos lleva a enfrentarnos a una realidad.

Es la gran oportunidad para salir de este círculo perverso y ojalá y la podamos aprovechar, creo que la historia nos está poniendo en este parteaguas.

Una reflexión final.

El tema concreto o los temas concretos del exceso de audiencias en la junta, por un lado que comentaba Arturo y el que comentaba por acá de la falta de g personal o de conciliadores, creo que es un tema que no ha sido o del que no se ha hablado con toda claridad y es el tema que tiene que ver con el presupuesto y con la responsabilidad hacendaria, se han expresado cifras alegres de cuánto cuesta la reforma laboral.

A mí me parece que son cifras alegres, porque todavía tenemos que enfrentarla a lo que al respecto dispone con mucha claridad la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria que normalmente olvidamos.

Este marco legal establece que el proponente de una iniciativa debe generar de manera previa y añadir a la iniciativa una evaluación, una dictaminaría técnica de cuánto costaría su implementación, no todas las reformas legales cuestan lo mismo, es más, hay algunas que cuestan muy poquito o no cuestan y hay otras que tienen un alto costo, como fue desde luego la reforma penal y hoy por hoy la reforma laboral.

Y eso lo tenemos que enfrentar también a los nuevos mecanismos legales, dirán algunos, bueno ya no va a costar tanto ahora con estos temas de austeridad republicana ya con la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, hay que quitarle un poco de impacto.

Bueno, finalmente lo que creo que es muy importante es reflejar con claridad qué pensamos en ese costo, por lo pronto a nivel de 2019, no hay presupuesto para eso.

Y para los presupuestos diferidos habrá que ver si definimos el presupuesto de cada ejercicio en forma individual, pues no parece que tengamos una proyección concreta. Recuerdo con mucha claridad la reforma del 2012 y su gran fracaso, al menos desde mi punto de vista es que no tuvo recursos para iniciar el 1º de diciembre de 2012, ya se había cocinado el presupuesto del 2012, el del 2013, perdón, ya del 2012 no había, el del 2013 ya estaba planchado y no había dinero para eso.

Entonces, no hubo manera en el tema de conciliadores de incorporar mecanismos, no había recursos, y una reforma de este calado sin recursos corre peligro en convertirse en letra muerta, y entonces estaremos perdiendo esta gran oportunidad histórica.

(Aplausos)

La Moderadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias.

Doctor Carbonel.

El Doctor Miguel Carbonell: Gracias, Senadora.

En relación con el comentario de mi querido amigo Héctor Mercado, magistrado.

Yo creo que si faltan laboralistas en México, habrá que generar nuevas vocaciones, aquí hay grandes maestros del derecho laboral mexicano, pues generen nuevas vocaciones, hagan interesante como lo es la materia y explíquenlo, porque abogados en México hay muchos, creo que hay muchos abogados y hay muchos estudiantes en México que descubran esta nueva vertiente y esta nueva posibilidad de desarrollo profesional.



La pregunta que plantea usted, magistrado, creo que es total, y en este sentido empata con esta reflexión que ciertamente merece muchos segundos, pero que en una ponencia de cinco minutos no da tiempo de hacer, de la diferencia entre la Reforma Penal y la laboral, con la cual estoy totalmente de acuerdo, por supuesto.

Afortunadamente en materia penal no tenemos millones y millones de involucrados en el proceso penal, como sí lo va a haber en el proceso laboral, y ya lo hay actualmente.

Pero de nuevo voy al punto, la pregunta del magistrado. Y entonces cómo articulamos este esfuerzo, cómo le damos un sentido, cómo le damos un rumbo. De nuevo, el eje articulador en capacitación, que en su momento fue Cetec para la Reforma Penal, es el modelo a seguir, porque ciertamente, ya nos lo dijo usted, Poder Judicial Federal inmediatamente con el profesionalismo que los caracteriza ya tienen un coordinador, ya se pusieron las pilas, ya están trabajando. Pero hay entidades federativas que todavía no saben de qué se trata esto, entonces la comisión esta de implementación puede ser la órbita a través de la cual gravite el nuevo modelo.

Y en ese sentido dos grandes lecciones de la Reforma Penal, en la Reforma Penal se juntaban especialistas, se juntaban los que supuestamente sabían del proceso penal, y decían: no, bueno, lo que hay que hacer, y unas cosas complejísimo, hay que traer un cuate de Inglaterra, porque en Inglaterra ya no sé, hay que traer un cuate de no sé dónde.

A ver, yo les diría dos cosas.

Lo que hay que hacer en la capacitación es: uno, enseñar el contenido de la reforma, porque claro, los especialistas dicen: esto ya me lo sé, lo del 47, cómo es posible, sí, sí, sí.

Pero quieren esas nuevas vocaciones, quieren nuevos estudiantes que volteen a ver el derecho laboral, expliquen qué dice la reforma, no es algo obvio. Yo la veo extraordinariamente compleja.

Arturo Alcalde puso el tema, prueba pericial, que quedó muy bien redactado el artículo, según yo, uso de medios electrónicos no nada más para notificaciones, sino cómo vas a presentar información electrónica en proceso, hay un artículo específico ahí que también desde mi punto de vista quedó muy bien.

Entonces, hay que explicar el contenido.

Y dos, para no abusar del tiempo y cerrar con esto, hay que convertir a los abogados, en vez de socios para el problema, como muy bien se dijo por el tema de la cuota Litis, hay que convertir la mentalidad del abogado en un agente resolutor de problemas. Y esto tiene que empezar en las escuelas y facultades de derecho, quitémonos esta imagen pernicioso, perjudicial, dañina, y además sesgada del abogado, como abogado que litiga, el abogado que a las 8:30 ya está haciendo fila en la Junta de Conciliación, o en los familiares, o afuera del reclusorio para estar todo el día en audiencias, y todo el día promoviendo recursos, y cuantos más amparos, más cobro.

Empiecen las facultades de derecho, empezó por la mía, la Facultad de Derecho de la UNAM, quitemos esta imagen absurda, y convirtamos al abogado en un agente que resuelve problemas y lo hace de manera rápida también, porque aquí el tiempo cuenta, como muy bien se dijo, para muchas empresas el tiempo es oro, y también para los trabajadores.

Entonces, creo que ahí hay dos pistas muy interesantes.

Gracias.

(Aplausos)

La Moderadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias.

Mónica Leñero, ahí está.



Le damos la bienvenida a la Senadora Beatriz Paredes, que también hará su intervención. Bienvenida.

Y les damos las gracias, los invitamos a tomar asiento, sigue la mesa. Invitaríamos a los siguientes ponentes a subir acá.

Una foto, primero.

Seguimos con la mesa 3, de Aspectos a considerar en la justicia laboral. La Senadora Beatriz Paredes pidió intervenir para dejar en la discusión uno de los temas de la agenda laboral, de los temas necesarios de la agenda laboral que ya ella nos explicará.

Entonces, le damos la palabra para que lo haga, y luego hago todas las presentaciones y seguimos con esta mesa.

La Senadora Beatriz Elena Paredes Rangel: Buenas tardes a todas y a todos.

Senadora Mercado, muchísimas gracias a usted y al Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, por abrirnos este espacio. Además, es un honor compartir con tantos expertos en temas laborales esta inquietud.

Debo decirles que cuando revisé el temario de los foros de este parlamento abierto, no encontré en dónde inscribir mi tema. Y esto es un poco que le ha pasado al tema.

Lamentablemente el mundo rural no se ha visto históricamente desde la perspectiva de la relación obrero patronal que existe en el campo. Cuando comenté esto, hace algunos meses con el Senador Napoleón, me dijo: Nombre, Beatriz, ¿cómo crees que va a decir eso la ley? Y le digo: ¿de veras dice eso la ley?

Y me parece muy dramático que, en una Reforma Laboral tan profunda, tan compleja, tan de gran calado, como es la que se ha hecho, que cambia estructuralmente la vida institucional de las relaciones laborales, se nos quede un capítulo al que yo francamente denomino “feudal”, es nuestro capítulo feudal en la legislación laboral del siglo XXI, es el capítulo octavo de la ley vigente, no se tocó.

Pero creo que con comentarles uno de los textos, les reflejo por qué es indispensable hacer un nuevo capítulo sobre los trabajadores del campo.

Fíjense ustedes. El artículo 283, dice: los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: ta, ta, ta, y la fracción VIII de ese artículo, dice: permitir a los trabajadores dentro del predio:

a) tomar en los depósitos acuíferos el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.

Ándele, eh, nos dan permiso de tomar agua, los patrones, si quieren permitirlo.

Y luego dice, en el inciso c) “permitir a los trabajadores dentro del predio el libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembradíos y cultivos”. Así dice en nuestra ley ¿eh? ¿Qué tal les parecemos en el siglo XVI?

Y el inciso d) “celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales”.

Yo he estado involucrada con el tema de los jornaleros agrícolas prácticamente toda mi vida. Uno de los graves problemas que tiene la dinámica de los trabajadores jornaleros agrícolas es que las instituciones mexicanas nunca han asumido su responsabilidad sobre el tema.

Cuando tú ibas a la Secretaría del Trabajo para que le dieran una toma de nota a un sindicato de trabajadores agrícolas era difisilísimo, porque de por sí es muy difícil organizar sindicalmente a los jornaleros agrícolas, y, entonces, te decía: “no, este no es un tema de trabajo, este es un tema de agricultura”.



Cuando tú ibas a la Secretaría de Agricultura para exigir que vieran que el empleador, que era un próspero agroindustrial: “no, este no es un tema de agricultura, la verdad es que este es un tema más bien social, vete a Reforma Agraria”.

Entonces, no ha habido la asunción del Estado mexicano de la responsabilidad de tutelar o de coadyuvar para que el trabajo de los jornaleros agrícolas se dé en condiciones de justicia.

Y aunque sé que en esta mesa están abordando la temática de las instituciones responsables de la justicia laboral, sí hay un problema de injusticia en el mundo laboral verdaderamente dramático es el de los jornaleros agrícolas, particularmente porque los jornaleros agrícolas de las grandes explotaciones agroindustriales generalmente son trabajadores estacionales, entonces, son al mismo tiempo trabajadores migrantes de la migración interior que tienen en un ciclo específico el de siembra o el de cosecha trabajo intensivo en una región del país, casi siempre en el noroeste y que se trasladan casi siempre de los estados del sureste o del centro.

Después me pregunté, revisando, tenemos un estudio muy completo de flujos de condiciones, etcétera, quisiera yo abordar tres facetas que vuelven mucho más grave el problema y que nos llevan a solicitar la solidaridad de los expertos y de la Comisión del Trabajo para que modifiquemos este capítulo.

Primero, al ser trabajadores eventuales muchas veces se va la familia completa, la mamá, la papá y los niñitos, que se vuelven niñitos jornaleros. Hay cultivos en donde los patrones prefieren a los niños, en los cultivos en donde las plantas son muy chaparritas prefieren a los niños, entonces en el mundo de la agricultura todavía hay mucho trabajo de los niñitos.

Eso significa que esos niños no estudian, si no se encuentra un modelo de escuela itinerante, pues esos niños ya no estudiaron.

En una etapa lo que era la Secretaría de Desarrollo Social estableció un programa muy interesante de escuela itinerante y de reconocimiento en el lugar de origen de la escolarización que llevaban. Ese programa desapareció, entonces, es muy importante el que encontremos una manera de garantizar, primero, que no trabajen y luego oferta educativa.

También el mundo de los jornaleros agrícolas tiene jornaleras agrícolas y la verdad es que las condiciones dramáticas muchas veces el salario no es el mismo, muchas veces el tipo de trabajo para el que prefieren a las jornaleras siempre tiene que ver con las manos, a veces es cultivar flores y a veces las flores tienen espinas, pero adicionalmente a eso si las casas habitación el patrón debería proporcionales y no siempre les proporciona, o no siempre tienen las condiciones de higiene y de magnitud requeridas, si son hacimientos muchas veces las jornaleras agrícolas son abusadas.

Hay un libro clásico en la ciencia política de los 70's que se llama “Los condenados de la tierra” de Franz Fanon, que habla de la problemática de los jornaleros agrícolas en Brasil.

Revisando qué nos había pasado, por qué en el siglo XXI, en un país que hizo una reforma del sistema laboral tan importante como fue México que conquistó el artículo 123, que estableció el Seguro Social, que construyó en el Infonavit, por qué dejamos atrás de manera tan grave a los jornaleros, me di cuenta que hay un sector de enormes intereses y que ha tenido mucho peso en la vida económica y política mexicana que yo creo que fue nuestro principal obstáculo, que es el de los ingenios porque en términos generales, en la caña de azúcar, se utilizan cortadores jornaleros y la condición específica de los cortaderos de caña jornaleros es verdaderamente terrible, porque si combinamos el clima de las regiones cañeras, la corta directa y la zafra, las condiciones son muy muy dramáticas para ellos.

Nosotros vamos a presentar una iniciativa con una nueva propuesta para los trabajadores del campo reconociendo la situación de los trabajadores eventuales.

Logramos, cuando una reforma a la legislación del Seguro Social, meter un capítulo, es una propuesta que presenté en ese entonces siendo Senadora, empezó balbuceando, apenas caminando, un esfuerzo para dar seguridad social a los jornaleros. Ese es uno de los grandes temas, cómo lograr que los jornaleros eventuales



que trabajan estacionalmente no desaparezcan de la seguridad social en los períodos que no tienen empleo, tenemos que generar algunas medidas ingeniosas.

Otro de los problemas de los jornaleros, y con esto concluyo, es que en términos teóricos los teóricos de la economía campesina señalan, lo cual es cierto, que en las unidades agrícolas pequeñas de la cual es posesionario o propietario un campesino, a veces contrata a sus familiares, a veces trabaja el cuñado, a veces trabajan los hijos mayores, entonces, cómo logramos diferenciar este modelo que se llama de economía familiar campesina del modelo de relaciones capitalistas puras y claras que se dan en el gran agro negocio o en la gran plantación con jornaleros agrícolas.

Yo creo que eso lo tenemos que resolver en la ley, se puede precisar exactamente el tamaño de los predios y la característica de la relación laboral, pero que no debe seguir sirviendo de pretexto para que no apoyemos una legislación justa, contemporáneo, moderno y esfuerzos de sindicalización que defiendan los derechos de las mujeres y de los hombres del campo que tienen que dejar de ser, cuando menos en México, los condenados de la tierra.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias, Senadora.

Parte de la agenda laboral de los próximos años.

Van a participar en esta mesa el maestro Netzaí Sandoval Ballesteros, Director General del Instituto Federal de Defensoría Pública.

El maestro Alfredo Kupfer, Subdirector del Comité Laboral del Consejo Nacional Index.

El licenciado José Rogelio Gutiérrez Álvarez, profesor de la Universidad Panamericana Campus Guadalajara.

La maestra Andrea Medina Rosas, Consultora Independiente.

El licenciado Arturo de la Garza, de Coleman Abogado Especialista de Martínez y González.

Y el licenciado Luis Monsalvo Álvarez, especialista en derecho laboral.

Iniciaremos con el maestro Netzaí Sandoval, Director General del Instituto Federal de Defensoría Pública, por favor.

El Director General del Instituto Federal de Defensoría Pública, Netzaí Sandoval Ballesteros: Gracias a la Senadora Patricia Mercado, por supuesto y también agradezco la invitación del Senador Clemente Castañeda, Presidente de la Comisión Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana; del Senador Napoleón Gómez Urrutia y, la presencia de todas y todos ustedes.

La temática de la Mesa que se vincula con el nuevo paradigma de justicia que pretendemos crear en materia laboral, pues me parece que amerita una reflexión importante en torno a uno de los grandes cambios que tuvo la reforma laboral.

¿Quién va a garantizar abogados capacitados, abogados que hagan valer los derechos laborales en México?
¿Quién va a ofrecer los servicios de asistencia jurídica para gente que no necesariamente puede pagarlos?
Estamos hablando ya, en las mesas anteriores, sobre la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran muchos de los trabajadores de este país.

La reforma en su conjunto creo que pretendió dar una respuesta a esta pregunta, tanto la Ley Federal del Trabajo, como la Ley Federal de Defensoría Pública fueron reformadas en esta ambiciosa reforma que fue aprobada y publicada recientemente, y en esta reforma se estableció, se agregó que la Defensoría Pública Federal estaría a cargo de garantizar abogados gratuitos para los trabajadores de este país.



Se hizo en algunas muy breves líneas, la reforma no se centró mucho en este apartado, pero se estableció, por ejemplo, que el Instituto Federal de Defensoría Pública debe garantizar ahora este servicio para los trabajadores.

Y aquí me gustaría destacar que nosotros celebramos esta reforma, creemos que se requiere de una institución como a la que nosotros nos toca encabezar, yo me siento muy honrado de que los Senadores, los Diputados, el Poder Legislativo considere que la Defensoría Pública Federal debe intervenir en materia laboral. Yo coincido.

Simplemente me gustaría exponer que hoy por hoy existe una duplicidad de funciones. Tenemos en la ley, en la reforma que se aprobó, la posibilidad de que a los trabajadores los represente la Profedet, la Profedet que existió tradicionalmente, que operó tradicionalmente ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, incluso tenemos la posibilidad de que intervenga la Procuraduría de Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, existen ya dos procuradurías que ofrecen abogados gratuitos para los trabajadores.

Y ahora el Congreso de la Unión decidió que debía también garantizar la prestación de abogados gratuitos, el Instituto Federal de Defensoría Pública. Insisto, si bien la intención me parece de lo más loable, me parece también que tenemos esta situación de duplicidad de funciones; es decir, la Profedet tiene hoy un presupuesto anual aproximadamente de 180 millones de pesos y se establece que además la Defensoría Pública Federal tendrá que realizar las mismas funciones, garantizar abogados gratuitos para los trabajadores.

Me parece que es innecesario que existan dos instituciones haciendo lo mismo, y me parece que es un problema que debe atender el Congreso de la Unión. Por supuesto la decisión más correcta la deberán tomar los representantes populares, pero a mí me parece necesario exponer qué es lo que hoy en día tenemos en la Defensoría Pública, qué es lo que hoy podemos ofrecer a los trabajadores y, pues un poco reflexionar en torno a quién debe realizar esta defensa de los derechos laborales.

Concretamente abordaré tres o cuatro puntos.

1.- La Defensoría Pública Federal es el despacho de abogados más grande del país. Tenemos dos mil 200 abogados en toda la República Mexicana, aparte de una parte de equipo administrativo de trabajadores del Poder Judicial.

Como todos ustedes saben, el Instituto Federal de Defensoría Pública es un órgano auxiliar del Consejo de la Judicatura Federal, dependemos del Poder Judicial de la Federación, por supuesto un despacho de abogados gratuitos, un despacho de abogados que tiene un Servicio Civil de Carrera.

A diferencia de otras procuradurías, por ejemplo de las procuradurías de Defensa del Trabajo, pero en general de las procuradurías que atienden a los grupos más vulnerables, el Instituto Federal de Defensoría Pública tiene un Servicio Civil de Carrera exitoso, abogados muy bien capacitados con salarios dignos. Un defensor público federal, un asesor jurídico federal tienen salarios muy dignos porque formamos parte del Poder Judicial Federal, salarios superiores a los 60 mil pesos.

Pero aquí me gustaría hacer una reflexión.

Vamos a pretender que este Instituto que normalmente litiga ante los tribunales federales, litiga ahora ante, pues los nuevos tribunales laborales que están por crearse. Insisto, yo lo creo muy loable, es muy valioso que la Defensoría Pública Federal intervenga en estos asuntos, sin embargo nosotros tenemos salarios dignos.

Y aquí yo creo que sí merece que reflexiones qué tipo de justicia queremos, porque la justicia laboral que hoy tenemos francamente es vergonzosa, la justicia laboral que hoy tenemos es una justicia en donde cuando uno acude a las juntas laborales, a las juntas de conciliación y arbitraje se encuentra con qué quién lleva la audiencia es una persona que no cobra y a la que los abogados, sobre todos los abogados de las empresas particulares, de los despachos o de las empresas que están litigando le dejan propinas de 20, 50, 100 pesos, cosas vergonzosas, humillantes. Esa es la justicia laboral que tenemos hoy.



Esas personas que llevan las audiencias laborales no cobran, en la casa de la justicia laboral no hay salarios y esos trabajadores dependen de propinas. Es por supuesto muy valioso y muy aplaudible que el Congreso de la Unión haya decidido que esos tribunales no pueden subsistir, esa no puede ser la justicia que queremos.

Bueno, entonces si se pretende una nueva justicia laboral, por supuesto yo aplaudo que la Defensoría Pública Federal forme parte de esa nueva justicia, pero nosotros pagamos salarios dignos, nosotros tenemos abogados, de los mejores abogados del país porque tenemos buenos salarios. A diferencia por ejemplo de la Profedet que no tiene ni un tercio del salario que nosotros pagamos.

Entonces, nosotros tenemos peritos, la nueva Defensoría Pública Federal que a mí me toca encabezar tiene un cuerpo de peritos y además tiene acceso a la lista de peritos del Poder Judicial de la Federación, litigamos en línea a través de la FIREL, tenemos una Unidad de Litigio Estratégico en Derechos Humanos, tenemos defensores públicos en materia penal y asesores jurídicos en otras materias.

Pero lo que hoy no tenemos es laboristas, hoy no tenemos abogados contratados en esa materia y, por supuesto coincido con los planteamientos que se han hecho antes, necesitamos generar una nueva, ya sea un nuevo tipo de abogados, nuevos egresados de las escuelas de derecho o una nueva cultura en los abogados.

Y en ese sentido sí coincidiría en que se necesita, por supuesto, capacitación, pero yo diría diferente a la de la reforma, que se citaba en la reforma penal, porque en la reforma penal hubo un poco, una parte de simulación; cursos que eran muy caros de expertos que no conocían la realidad mexicana.

Entonces, necesitamos otro tipo de capacitación. Yo apostaría, por supuesto, por la capacitación de las universidades públicas, insisto, por otro tipo de visión en esta capacitación, no en la capacitación vista como un negocio.

Entonces, simplemente pondría sobre la mesa si se pretende que la Defensoría Pública Federal lleve estos asuntos, nosotros lo celebramos, nosotros podemos, nosotros tenemos capacidad, tenemos una institución sólida, pero me parece que el Estado Mexicano no puede darse el lujo de tener duplicidad de funciones en diferentes instancias y que sería muy importante que tomara una decisión el Congreso de la Unión para definir cuál va a ser el órgano que realmente lleve en definitiva estos asuntos ante esta nueva justicia laboral que pretendemos construir.

Me gustaría abordar algunos de los temas que hemos platicado, que se han abordado en esta sesión, pero para no robar más tiempo me permitiría dejarlo para otra intervención.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muy bien.

Muchas gracias.

Sí habrá oportunidad en la siguiente ronda, seguramente.

Maestro Alfredo Kupfer, Subdirector del Comité Laboral del Consejo Nacional Index.

El Maestro Alfredo Kupfer Domínguez: Muchas gracias, Senadora Patricia Mercado.

Y muchas gracias al Senado por abrir este espacio de Parlamento Abierto y poder compartir con ustedes el posicionamiento del Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación.

Antes de iniciar tal vez quisiera hacer una aclaración por algún comentario que nos hizo la Senadora Mercado, creo que muchos de los que venimos con alguna postura definitivamente no estamos buscando una contrarreforma, no estamos buscando el tratar de eliminar los ejes fundamentales de lo que fue la reforma



publicada el 1º de mayo, pero sí creemos que hay aspectos que pueden ser modificables, que pueden ser mejorables y que no afectan, desde luego, esos pilares, esos principios fundamentales.

Incluso el reconocer que pudieran ser mejorables creo que pudiera hablar muy bien de nuestros legisladores y su visión de cara a esta transformación de la justicia laboral.

Me quisiera referir, primero, a un punto que ya hemos escuchado aquí, pero creo que vale la pena insistirlo por la preocupación que tiene todo el sector privado, que es esta inclusión que se hizo al artículo 787 en su fracción VI, que elimina prácticamente la posibilidad de la defensa a través del ofrecimiento del trabajo y que con ello haya una reversión de la carga de la prueba.

Creo que lo que se ha venido mencionando es, efectivamente, todo esto ha obedecido, desafortunadamente, a una simulación en donde no siempre que se ofrece el trabajo verdaderamente hay un deseo genuino de eso, y quien lo acepta tampoco, sino que todo esto está inmerso en una estrategia procesal.

Sin embargo, creo que también hay que insistir que el ofrecimiento del trabajo no es ni siquiera un aspecto que se encontraba regulado en la ley antes de la reforma, esto fue una interpretación a través de un criterio jurisprudencial, y que daba la posibilidad de encontrar una salida a un aspecto que se vuelve sumamente complejo, que es el acreditar los hechos negativos.

Aquí respetuosamente disiento del Magistrado Mercado, porque alguna empresa, algún patrón quiera aportar hechos positivos respecto de la terminación de la relación de trabajo es innegable que si la parte actora dice: “yo fui despedido”, yo tengo que fijar la Litis y fijar la controversia diciendo: “No fuiste despedido”, y en ese momento asumo esa carga procesal.

E insistir que la mayor preocupación no es en los grandes empleadores, no es en las empresas globales o multinacionales, es en la realidad de las empresas micro, pequeñas y medianas, los grandes empleadores de este país que no tienen, desde luego, los recursos, ni la capacidad para enfrentar juicios de alto costo, como podría representar esta nueva justicia laboral, y la afectación a los centros de trabajo.

Es innegable, todos lo hemos conocido, que hay juicios laborales que de manera individual pueden terminar con un pequeño centro de trabajo.

Entonces creo que éste es el mejor interés de todos, el buscar la posibilidad de que ese ofrecimiento del trabajo pudiera continuar estando sujeto a la evaluación del juzgador, como actualmente lo es, y que con esa inmediatez, que además está proponiendo en los nuevos tribunales, el Juez del Tribunal Laboral pueda incluso llegar a la conclusión si el ofrecimiento es meramente una estrategia procesal o verdaderamente hay sustancia en dicho ofrecimiento.

Otro aspecto que también nos parece que puede ser sujeto de mejora y de ajuste es el procedimiento para determinar la titularidad de los contratos colectivos de trabajo.

El artículo 897, letra F, refiere al artículo 390 Bis para el desarrollo del proceso de la prueba del recuento en donde los trabajadores podrán votar y elegir entre los sindicatos en contienda.

Sin embargo, este proceso tiene expresamente la limitación que las boletas de votación que emita el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no podrán tener más que los recuadros de los sindicatos participantes en el conflicto.

Nos parece que en un verdadero respeto y reconocimiento a la libertad de elección del trabajador respecto a su afiliación o no debería de existir el recuadro para poder elegir que no quiere a ninguno de los sindicatos en disputa.

Aquí creo que también es de recordar que un voto nulo o una abstención no refleja el verdadero sentir de un trabajador que no quiere un sindicato.



Aspecto en materia de huelga nos parece que la prórroga en el período de, en la prórroga del período de pre-huelga no debe de quedar únicamente a la decisión unilateral de los sindicatos, es un proceso sumamente sensible que pone verdaderamente en riesgo los centros de trabajo, y dejar únicamente en la decisión del sindicato el poder prolonga el procedimiento nos parece que debería de ser atendido.

Y también en el mismo sentido, si hemos dado un gran paso para que ahora los patrones puedan someter la imputabilidad de la huelga a la decisión del Tribunal, nos parece que dejarlo a que esto suceda, después de 60 días de transcurrida la huelga es sumamente peligroso, ya lo hemos escuchado, hay empresas que no podrían soportar un día, dejar esta facultad del patrón hasta 60 días posteriores nos parece es arriesgar nuevamente fuentes de trabajo y empleo, y propondríamos que esto tuviera una reducción a 15 días.

Solamente para concluir, nos parece que el tema de la implementación, que también se ha hablado aquí, de la reforma, debería de ser total, y a mí me gustaría, además, secundar el comentario de que los sectores inmersos, afectos y además usuarios de esta justicia laboral deberíamos de estar involucrados en estas discusiones.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias.

Le daría la palabra al licenciado José Rogelio Gutiérrez, profesor de la Universidad Panamericana Campus Guadalajara.

El Licenciado José Rogelio Gutiérrez: Muchas gracias.

Muy buenas tardes.

Agradezco y saludo a las comisiones anfitrionas y a este Senado por la oportunidad de participar en este ejercicio muy valioso.

En estos minutos voy a abordar dos temas:

En primer lugar, voy a atender una deuda pendiente que tenemos en materia de trabajo de menores, y renglón seguido les expondré un argumento, una posible inconstitucionalidad sobre uno de los artículos transitorios más llamativos de la reforma.

Así, pues, en el 2015, como podrán bien recordar, este Senado ratifico el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima para la que un individuo pueda contratarse lícitamente en el ámbito laboral, fijándose como edad mínima los 15 años.

En el marco de dicha ratificación también se modificó la Ley Federal del Trabajo tratando de proteger lo más posible a los menores entre 15 y 18 años que pasen a formar parte de la fuerza laboral.

No obstante, tal reforma, aunque estuviera bien intencionada, pues ha tenido efectos negativos en los jóvenes, sobre todo en comunidades rurales, quienes, teniendo la edad, los ánimos, inclusive más importante la necesidad de trabajar, ven imposibilitado el acceso a fuentes de empleo formal porque en una interpretación conservador de los artículos 175 y 76 de la ley, pues queda prohibida su contratación en toda actividad agrícola, forestal, silvícola y de pesca.

Entonces es un asunto que queda pendiente y que hay que atender.

Ahora bien, pasando a un tema enteramente distinto, llamo su atención sobre el artículo Décimo Primero Transitorio de la reforma, ya han hablado de él, es el que dice que todos los contratos colectivos vigentes al momento en que entra en vigor la reforma tienen cuatro años para ser revisados conforme al nuevo



procedimiento establecido en el artículo 390 Ter, so pena de darse por terminados por simple ministerio de ley.

Como ustedes saben, este nuevo artículo, el 390 Ter, dispone que una vez que el patrón y el sindicato acuerdan los términos de la revisión debe ser sometida a consulta de los trabajadores en un nuevo procedimiento bastante más complejo que el que estaba vigente anteriormente.

Es un procedimiento en el que incluso se puede ver involucrado el Centro Federal de Conciliación y Registro.

En este tenor, el artículo Décimo Primero Transitorio lo que indica es, podemos tener contratos colectivos que son celebrados y registrados en un momento temporal a cuya validez y posibilidad de seguir surgiendo efectos en el futuro está condicionada la satisfacción de un requisito novedoso, que no estaba establecido en la ley al momento en que dicho contrato fue registrado y celebrado.

Por ende, en opinión del de la voz, dicha disposición bien podría ser considerada como violatoria del artículo 14, primer párrafo, constitucional, que en términos muy sencillos dispone que a ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Valdría la pena que estudiáramos el asunto, la cuestión ya en hilos finos de la teoría de los componentes de la norma, que es la que nos dice cuándo se está aplicando retroactivamente una norma o no, pero me parece que el caso es claro, mas todavía cuando recordemos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia de Primera Sala, 56/2002, reconoció que del artículo 14, primer párrafo, se desprende y cito textualmente: “la existencia de un principio de no retroactividad de las leyes en materia contractual, porque los contratos se rigen por la ley en vigor al momento de celebrarse.” Cierro la cita.

Es decir, los contratos colectivos celebrados y registrados con anterioridad a la reforma no deberían constitucionalmente ser sometidos a un nuevo requisito que no estaba establecido en ley anteriormente. Ya los contratos colectivos que se celebren y registren a partir de la reforma es otra historia.

En términos llanos, no tendrían por qué ser sometidos a consulta los contratos anteriores, desde una perspectiva constitucional, en mi opinión.

Una nota adicional.

Bien podría argumentarse que la revisión de los contratos colectivos tiene la naturaleza jurídica de una innovación, en cuyo caso el contrato colectivo revisado sería un nuevo contrato que nace de la vía jurídica y por ende sí le serían aplicables las nuevas disposiciones.

Contra ese argumento lo único que podría decir es que también existe otro precedente de la Corte en que claramente se señaló que la revisión de un contrato colectivo no conlleva a su innovación, es decir, el contrato colectivo es solo uno y único.

Por lo limitado del tiempo no voy a analizar la viabilidad ni la posibilidad que se venga una cascada de amparos en contra de este artículo décimo primero transitorio y suceda lo que comentaban de este lado, yo considero que la norma es autoaplicativa. Entonces, desconozco si hubo una gran cantidad de amparos o no al momento en que entró en vigor la norma, pero sí creo que a todo mundo le queda un disparo, entonces es un tema que hay que considerar y atender.

Sin más por el momento, agradezco de nueva cuenta sus atenciones, su tiempo y quedo a sus órdenes.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias.

Maestra Andrea Medina, consultora independiente.



La Maestra Andrea Medina Rosas: Gracias por el espacio aquí en el Senado. A la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y sin duda a la Senadora Patricia Mercado.

Yo quisiera hablar justo de lo que hemos estado tratando, que tiene que ver con la implementación, pero también de una parte de la reforma que nos ha costado a las mujeres y sobre todo a la Red de Mujeres Sindicalistas, casi una batalla dentro de las batallas para garantizar el derecho al trabajo como un derecho humano.

En la reforma del 2012 los grandes logros que tuvimos de incluir la igualdad sustantiva, la no discriminación, nombrar el hostigamiento sexual, lo que hemos visto en la práctica de estos casi siete años es que la gran mayoría de quienes operan esta normatividad en las juntas de conciliación y arbitraje, pero también quienes litigan y dentro de los sindicatos, no han asumido y no han querido comprender estos contenidos de la reforma laboral.

Tan es así que en esta reforma del 2019 todavía tuvimos que insistir en elementos para que se pueda operar y aterrizar lo que implica la igualdad sustantiva en el trabajo y la no discriminación.

Este punto me parece central, porque en lo que va este tránsito de cuatro años y yo creo que ahí sí es, por lo menos, una referencia a tomar, lo que sucedió con la reforma penal, y es que justo los procesos de capacitación que se brindaron nunca tuvieron un monitoreo y una referencia cualitativa, no solo cuantitativa, de qué era lo que se estaba brindando y cómo se estaba brindando.

En ese punto, por lo menos desde una perspectiva feminista del Derecho, siempre estamos tratando de articular y ponderar qué es lo que logramos en la formalidad de la ley, pero también qué hay en quienes están operando esa norma, y que hay entre la ciudadanía, qué conocen o qué desconocen al respecto.

Y ahí, a pesar que la legislación laboral es una de las legislaciones que sí reconoce las relaciones de poder, que es muy distinto a lo que tenemos en otras materias jurídicas, lo que hemos ido detectando es que quien opera la norma laboral no quiere ver las relaciones de poder de género.

Entonces, si empezamos a hablar de derechos humanos, si empezamos a hablar de relaciones de poder de género, nadie nos entiende y rechazan el proceso. Los litigios que hemos llevado en este último nos han ilustrado al respecto y creo que ahí tendríamos que pensar muy bien cómo garantizamos que esta capacitación que se brinde incluya estos elementos.

Y ahí quiero colocar dos ejes que me parecen centrales: uno, los indicadores de cumplimiento de obligaciones de la Convención de Belém do Pará, que es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, que ya establece indicadores muy concretos de cómo se debe garantizar el acceso a la justicia identificando estas relaciones de poder en el ámbito de la condición de género, pero también cómo producimos información, cómo se garantiza la participación en todos los mecanismos que se vayan brindando, porque acá hay que recordar que si bien podemos llegar a la junta, parte de lo que se identificó en esta reforma es que la patronal tiene que construir los protocolos y tiene que garantizar los mecanismos en el ámbito administrativo interno, para poder resolver no solo cuando ya hay una situación de hostigamiento o acoso sexual, sino también todos los mecanismos de prevención que es necesario hacer.

Entonces, creo que los indicadores que ha generado el mecanismo que da seguimiento a la Convención de Belém do Pará pueden ser un referente importante para que no se deje simplemente al Poder Judicial esta capacitación, sino que usemos los contrapesos que tiene una República, para poder tener una rendición de cuentas y comparencias adecuadas para identificar si se está realmente cumpliendo con los contenidos que se requieren para esta capacitación.

Lo que vimos en la reforma penal es que se invirtió muchísimo, con tiempo o sin tiempo, creo que Guanajuato fue de los estados que con más previsión lo hizo y tiene resultados con esa previsión, pero otros estados lo hicieron en el último año o en el último mes.

Entonces, ahí no solo tiene que ver con la temporalidad, sino con qué contenidos se están brindando. Prácticamente nadie de los que fueron formados en el nuevo sistema penal tienen una formación en no



discriminación, en igualdad y, sobre todo, en derechos humanos de las mujeres. Y creo que acá es un punto que tenemos que tener presente.

Ahí, además de este elemento que puede funcionar de rendición de cuentas, usando estos indicadores que son oficiales y que obligan al Estado mexicano frente a sus obligaciones con la comunidad internacional, tenemos otras dos referencias que son centrales: una es la sentencia de campo algodonerero, que si bien habla de otro ámbito de materia jurídica, sí hace una referencia la Corte Interamericana a México diciéndole: “tus operadores de justicia no saben identificar la discriminación. A mí no me ofrezcas simplemente listas de personas que acudieron a un curso, a mí ofréceme las pruebas que ese personal que se capacitó realmente sabe reconocer la discriminación, que sabe, además, como no incurrir en nuevos actos de discriminación al momento del acceso a la justicia y que además sabe resolver de manera que elimine esos elementos de discriminación en el contexto social y en cada caso que se realiza.”

Parte del cumplimiento de estas disposiciones de campo algodonerero se destilan después del protocolo que se creó para juzgar con perspectiva de género, con la Jurisprudencia 22 del 2016, de la Corte, en donde justo plantea una metodología para juzgar con perspectiva de género.

Entonces, tenemos dos elementos concretos que creo que son fundamentales a tomar en cuenta, como decían, desde ya, en la capacitación que se brinde a todas las personas que estén involucradas en la operación de esta reforma.

Lo que vimos en el 2012 es que ni sindicatos ni universidades ni barras de abogados, nadie retomó el elemento que se logró de garantizar un trabajo decente, que incluye la no discriminación y la igualdad sustantiva.

Entonces creo que ahora es un punto a tomar como prioridad y que ahí sí asumamos desde los tres poderes un seguimiento concreto con los indicadores que ya existen.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias, Maestra Medina.

Doctor Arturo de la Garza, asesor y litigante, por favor.

El Dr. Arturo de la Garza: Senadora, muchas gracias.

Muy amables estimadas damas y caballeros, trataré de ser breve.

Buenas noches.

La esencia del derecho del trabajo infiere la existencia de cuando menos dos seres esenciales, el trabajador y el patrón, sin los cuales no tendría razón de existir esta materia del derecho.

El artículo 8º de la Ley, si no mal recuerdo, define al trabajador como la persona física que presta sus servicios a otra física o moral, hasta ahí vamos todos muy bien.

¿Qué pasa cuando cambiamos el sentido de la ecuación?

Un patrón debería de ser la persona que recibe los servicios de uno o más trabajadores, es la definición del artículo 10 en nuestra propia legislación, hasta ahí también vamos bastante bien, pero la realidad de las cosas es que en nuestro país existe una cantidad muy importante de empresas que operan, facturan, devengan, generan ingresos y no tienen un solo empleo a su servicio, por qué, porque nuestro sistema lo permite, así estamos, así somos.

Por años hemos pugnado por evitar esta fantasía.



Nosotros las llamamos empresas huecas, hoy por hoy así se identifican y muchos sabemos dónde están, quiénes son y qué etiquetas tienen.

Si nosotros no hacemos nada pensando a futuro ya está escrita la ley como la Senadora atinadamente lo dice, no hay vuelta atrás, pensemos para adelante.

Si no hacemos nada y no ponemos un límite a este tipo de operaciones estamos violando el principio esencial del derecho del trabajo, no estamos cumpliendo con nuestra tarea ni como legisladores, ni como abogados ni como asesores, sólo los patrones son los que de alguna forma utilizan, no abusan, porque la ley se los permite, este tipo de herramientas, para evitar el pago de salarios, pago de beneficios y particularmente el pago de participación de utilidades que a fin de cuentas fue el origen de estas figuras, estoy hablando de la prestación de servicios.

En esta mesa estoy escuchando la palabra outsourcing, perdón, no estamos en los Estados Unidos, esto es México, hablemos de subcontratación, pongámosle la etiqueta a las cosas, no pasa nada, si la subcontratación se regula es una gran herramienta que nos puede ayudar a generar muchos de los empleos que hoy por hoy nuestro país no tiene y no vemos la forma de generarlos, si cortamos esa línea de suministro vamos a tener muchas familias en crisis, no o hagamos, regulemos, atinadamente un compañero hace rato me dijo, no tenemos que mover la ley, la ley ya está y yo diría que habría que depurar un poquito el texto porque hoy por hoy sigue siendo muy confuso.

Muchos países de Latinoamérica han creado legislaciones particulares para la prestación de servicio, ahí está Argentina, ahí está Chile, ahí está Perú, no os asustemos, podemos ponerlo, podemos establecerlas, porque tendré que insertarlas en la Ley Federal del Trabajo, es otro tipo de relaciones, otro tipo de cosas, pero podemos dar estructura, sentido y garantía a todos los participantes de estos procesos.

Sin embargo, a título de sugerencia, si me lo permite, Senadora, tenemos que ponerle un hasta aquí legal a las empresas huecas.

No es creíble que una empresa que reporte ingresos no pague seguridad social, cómo le hace, reporta ingresos, factura y no paga ningún impuesto relacionado con los beneficios sociales, cómo es posible, según tengo entendido, el Seguro Social, la Secretaría del Trabajo y cuando menos la Secretaría de Hacienda en algunas de sus dependencias comparten plataforma informativa.

Si unos saben que algo está mal, por qué no les avisan a los otros, por qué o ponemos un candado y un hasta aquí a este tipo de simulación y eso nos va a permitir terminar con muchas circunstancias.

Hubo intentos posteriores al 2012 tanto por la Ley del Seguro Social como por la Secretaria de Hacienda en su rama de evasión de ramas peligrosas, creo que es el título que le pusieron, que realmente controlaron un poco el sistema y muchas empresas optaron por fusionar sus prestadoras de servicios con sus propias entidades. Eso es bueno, pongamos, insisto, un hasta aquí a este tipo de sucesos, eso por lo que toca rápidamente a ese tipo de situaciones.

Se hablaba de que no tenemos situación conciliatoria, no tenemos personal, no hay gente, como estaba comentando el magistrado Mercado, por qué no permitirnos que los particulares se certifiquen como mediadores, vamos a ayudarlos, podemos hacerlo y estoy seguro que muchísimos abogados en México estarían dispuestos a participar en este proceso, remunerado, claro que sí, por qué no, no es un trago probono, pero lo podríamos hacer y en ese sistema podríamos validar y apoyar al sistema de justicia laboral para efecto de solventar la conciliación lo más posible.

Por último, se van a quedar una cantidad muy importante de litigios en la junta de conciliación y arbitraje y alguien dijo atinadamente, pues yo no los terminaría, porque como que todavía le falta mucho, yo no me quiero quedar sin trabajo, pensando en que trabajo yo en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Estimulemos la conciliación, cómo podemos estimular la conciliación, los juicios que están ahí es porque no han podido llegar a un entendimiento entre las partes, por eso está, de otra forma nos estarían litigando.



Si el Senado, la Cámara de Diputados, el gobierno federal apoya a los participantes del proceso con dos circunstancias, yo les garantizo que se reducirían en gran parte la cantidad de litigios actuales.

Vamos a exentar el pago de impuestos a los trabajadores, que se cubran por medio de procedimientos de conciliación laboral y vamos a permitir a las empresas reducir el 100 % de sus pagos, si eso no es estímulo suficiente para cuando menos terminar con la carga que existe hoy en las juntas de conciliación, nadie lo va a hacer.

Porque no hace ni dos días yo escuché vocear juicios de Ruta 100, si alguien piensa que algún día esos juicios van a terminar pues todavía le falta, dijeron 4 años, yo le doy cuando menos una década para que sigan por ahí procesando este tipo de juicios, pero bueno, al final del día son propuestas.

Y muchísimas gracias por su atención.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muy bien, pues por último el Licenciado Luis Monsalvo, especialista en derecho laboral, por favor.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Gracias, Senadora Patricia Mercado, gracias por la organización y el esfuerzo para todas las comisiones que nos están brindando su hospitalidad y a todos los asistentes que se quedaron todavía hasta esta hora, muchas gracias.

Esta mesa se llama Aspectos a considerar en la justicia laboral.

Desde el sector empresarial y de fuentes de trabajo que representamos habría que preguntarnos, entonces y qué aspectos quieren considerar para la justicia laboral, las fuentes de trabajo en México, qué les pega en lo que muy atinadamente en el 2016 se consideró como justicia cotidiana, por las partes en una relación de trabajo no ven la justicia laboral como lo hemos estado discutiendo en el último punto de tecnicismos respecto al ofrecimiento de trabajo, lo ven en qué reglas tengo, a qué reglas me comprometí en este juego al que yo me metí a jugar que se llama relación de trabajo en México, cuánto puedo ganar, pero a la vez y con todas las miras de inversión, cuánto puedo perder.

Se mencionaba hace rato que el tema de los salarios caídos está limitado a un año, la realidad es que con la redacción del artículo 48 respecto a los 2% de los 15 meses, termina siendo una cantidad suficientemente cuantiosa, las partes lo que quieren es, para los que son abogados, seguridad jurídica, quieren certidumbre respecto de la relación de trabajo en la que se están involucrando, y respecto a esa perspectiva y entendiendo además que la reforma laboral entendemos como un ejercicio sumamente positivo, y positivo por dos grandes factores, primero, porque había que retirar de la impartición de justicia del Poder Ejecutivo un tema de jurisdicción y que pertenece naturalmente al Poder Judicial.

Y en segundo punto porque el tema de libertad de justicia sindical, libertad de asociación y negociación colectiva, estaba plenamente plasmado desde un punto de vista de simulación.

He escuchado fuertemente la críticas a los contratos colectivos de protección y sin duda son plenamente criticables, pero eso no protegía al patrón de los trabajadores, protegían respecto de un vicio que existía en el artículo 387 muy claramente respecto de que una persona que se podría decir seudolíder sindical tenía la facultad sin la más mínima representación de ninguna de las personas o trabajadores de ese centro de trabajo de poder llegar a ... a huelga exigiendo la firma de contrato colectivo con la amenaza o posibilidad, según el artículo 937 como estaba de que esa suspensión de labores fuera por tiempo indeterminado.

Entonces es importante entender el contexto de por qué tenemos, todavía contratos de protección en el país y no me queda la menor duda de que hoy en día son ilegales, y hoy en día hay que buscar cómo modificarlos, porque evidentemente también la justicia para una persona que ha venido viviendo de esto, me refiero algunas organizaciones, décadas, vamos a ver si ellos se van a querer ir a su casa bajo el argumento de lo que han estado haciendo es ilegal.



Habrá un ejercicio muy importante en las cúpulas, en los sectores donde habrá que tener un diálogo importante.

Pero muy puntualmente quisiera abordar algunos aspectos de lo que entiendo que podría ser mejorable, que quedó pendiente en este tema de la reforma respecto de lo que sí se modificó, y de lo que creo que se podría también modificar bajo la premisa también siguiente, como sectores el ejercicio que se hizo fue muy importante, no se está buscando una contrarreforma frente a esos dos pilares que platicamos.

El tema de la impartición de justicia en la jurisdicción, el poder judicial y el tema de la libertad de asociación y libertad de negociación sindical. Pero estos puntos me parece que pueden ser relevantes.

Primero. En el artículo 48 Bis, ahora llamamos como conductas de actuaciones notoriamente improcedentes algunas cuestiones que francamente deberían de ser simple y sencillamente delitos.

El hecho de decir, o el hecho de plantear una demanda, mentiras, como podría ser, y algo muy común, que le despidió el Presidente del Consejo de Administración, que es imposible que lo haya hecho porque vive en Monterrey, o vive en Culiacán, o vive en Estados Unidos, y la comunidad jurídica lo sabe, debería de ser una cuestión que debería estar tipificada como delito.

Sé que hay legislaciones que tienen delitos especiales, sé que estamos hablando ahorita en el Senado, pero esa es una invitación para que haya una modificación.

Tiene que estar esto tipificado como delito en el código penal o en las legislaciones penales correspondientes. Esto se va a acabar el día que esté sujeto a proceso un abogado, un actor, un patrón o un líder sindical, lo tenemos que plantear desde ese punto de vista.

Quisiera hablar también del artículo 712 respecto de los emplazamientos a las fuentes de trabajo, el lenguaje que se generó me parece que genera bastante ambigüedad, porque dice que en caso de se ignore el domicilio del patrón la autoridad puede pedir información a otras autoridades, y podrá emplazar por edictos.

Eso significa, uno, costo para el Estado, porque los edictos no son una cuestión tan sencilla.

Dos, se puede vulnerar la garantía de audiencia, desde el derecho más fundamental para iniciar con ella, que es el momento en que una persona puede ser emplazado. Entonces, ese aspecto me parece que es muy importante.

Quisiera hablar también de las cargas probatorias inadecuadas en el juicio, respecto del tema del ofrecimiento de trabajo. Quiero puntualizar este aspecto.

Me parece que está mal entendido el concepto de la reversión de la carga de la prueba, el artículo 784 está diseñado para que el patrón sea el que exhiba la información y documentos que naturalmente le corresponde poseer y, por lo tanto, exhibir como recibos, contratos, controles de asistencia, etcétera.

Pero lo relacionado con un conflicto en una relación jurídica, debería seguir la premisa de que quien afirma está obligado a probar.

Y por último, y asumiendo que estamos también con posibilidades de hablar de temas que se van a tratar mañana, quisiera hablar de la subcontratación del outsourcing, o de la tercerización, el aspecto principal es el siguiente, más que outsourcing en México, hay insourcing, con la venia de don Arturo, eso significa la tercerización dentro de tu propio esquema corporativo.

Pero la pregunta es, y eso la secretaria Alcalde lo tiene muy claro, es tenemos que irnos a los orígenes, ¿por qué se hace? El factor principal es por un tema de manejo de utilidades donde entonces tú eres capaz de asignar el monto de las utilidades a la empresa que va a ser prestadora de servicios de personal.

Y el otro naturalmente sería ante, vamos a decir, la inconsistencia de algunas normatividades laborales, generar un velo corporativo laboral para detener ahí el riesgo.



Queremos modificar el tema de la subcontratación, y aquí se ha dicho: yo lo quiero acabar, no puede haber en México, y hay personas que dicen: lo tenemos que regular, y hay personas que dicen: tenemos que aplicar la ley.

Si el tema o el factor por el cual estamos así tiene que ver con un importantísimo concepto de utilidades, la pregunta es: y por qué no las flexibilizamos, por qué no tomamos ejemplos en América Latina donde, por ejemplo, tú puedes adelantar el pago del PTU sujeto a resultados, porque en las auditorías que te hace el seguro social te dice: es que tú estás hablando de una expectativa que todavía no tienes materializada.

La respuesta es: claro que sí, tienes toda la razón, ¿pero por qué está prohibido? Si de todos modos al momento en el que se verifique el PTU, en caso de que haya sido menor, yo lo tengo que igualar, y en caso de que haya sido mayor, te di un bono.

El punto es, eso evidentemente representaría también la distribución de cargas económicas importantes para las empresas, dos cargas importantísimas, aguinaldo a finales de año, y PTU en mayo, y si les damos la posibilidad a las empresas de que lo puedan distribuir a lo largo del ejercicio fiscal, yo creo que podríamos tener mejores resultados.

Hasta ahí mi participación.

Muchas gracias.

La Moderadora Patricia Mercado Castro: Nos hemos pasado una hora de tiempo. Sin embargo, si hay una reacción de ustedes a estas presentaciones abriríamos para tres, cuatro intervenciones, preguntas que quisieran hacer.

Por favor.

El C.: Yo creo que nada más un comentario final, y agradecerle, Senadora, la apertura.

Yo he pasado dos días aquí, aunque no he estado invitado en todos los paneles, pero me ha parecido extraordinario hasta ahora, mañana participo con el tema de subcontratación.

Y yo sí quisiera pedirle un favor muy especial, y creo que usted tiene todos los elementos para hacerlo, no dejemos, echemos al cajón todos estos comentarios. Creo que la ley, la reforma, lo vuelvo a comentar, es una reforma extraordinaria que viene a darle un empuje muy fuerte a los trabajadores. Necesitamos también cuidar a las empresas, aunque no le guste al gobierno hablar de esto, pero hoy estamos viendo indicadores económicos no muy alentadores.

Y si seguimos con la radicalización de iniciativas y de leyes, y de tratar de darle algunos sectores de una forma muy radical, podemos seguir perdiendo empleos, podemos seguir perdiendo la perspectiva de crecimiento.

Y todos estamos a favor de esto, estamos a favor de la reforma. Yo le vuelvo a hacer un reconocimiento a su trabajo, la he visto aquí desde la mañana, no ha perdido el estilo ni un solo momento, y ha tomado nota de todo.

Y la verdad reconocer el trabajo que está haciendo el Senado, pero que sí tomemos acciones, la industria exportación estamos dispuestos a colaborar, hoy está Alfredo Kupfer y Luis Monsalvo, que son ahí subdirectores del comité laboral de Index. Y si nos hubieran invitado a más, estaríamos en más.

Queremos seguir participando, queremos entrar en el proceso de regulación de la subcontratación, queremos el bienestar para nuestros trabajadores, porque eso significa mayor productividad para las empresas y generación de empleos.

Por último, de nueva cuenta agradecerle muchísimo a todos. Y sobre todo al Senado de la República, y ojalá y sí se tomen en cuenta todas las opiniones.



Muchísimas gracias a todos.

La Moderadora Patricia Mercado Castro: Por favor, abogado.

El Licenciado: Primero, Senadora, reiterar las felicitaciones por la participación y por esta apertura del Senado en este diálogo, felicitación a todos los panelistas por temas importantes que nos preocupan de la reforma.

Y sólo me gustaría reiterar el tema, porque mañana no participó, no nos dejaron participar en todas las mesas.

En el tema de subcontratación, como decía el maestro Arturo Alcalde, hay que analizar el tema con lupa, no es un tema de ya no queremos la subcontratación, sino yo creo que hay que buscar una mejor regulación, hay que combatir las malas prácticas en la subcontratación.

Y ahorita que comentaba Luis el tema de utilidades, yo creo que el tema de utilidades, primero México somos de los pocos países que tienen un sistema de utilidades cuadrado, que no tiene relación con productividad, y que yo creo que tenemos que ir caminando en una fórmula mixta, no de pagos anticipados, yo creo que la relación cuadrada, las utilidades en México nacieron con una fórmula de precisamente la participación de los trabajadores en esa actividad, en aquel entonces manual en esa percepción o generación de riqueza en una empresa.

Las utilidades inclusive del ramo fiscal tienen temas tan complejos que si de repente derivado de un incendio, y es el pago de la generación de esa desafortunada situación que le pasó a una empresa, eso genera utilidades, entonces, yo creo que lo tenemos que analizar seriamente y primero el ejemplo de combatir los abusos y los fraudes yo creo que es uno de los grandes temas de las conclusiones que debemos de tener en las mesas del día de mañana y simplemente buscar cómo regulamos bien esa figura y simplemente evitar los abusos.


Una de las grandes metas que tenemos como país es una mejor distribución de la masa salarial, mejores beneficios, mejores prestaciones y que al final de cuentas tenemos que ir caminando en ese sentido encontrando más y mejores fórmulas en este tema tercerización-subcontratación.

Muchas gracias.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias.

Yo creo que en descargo de este gobierno, esta Reforma Laboral se viene trabajando desde hace muchos años, fue el Presidente Peña Nieto quien encargó al CIDE todo el estudio de justicia cotidiana, la negociación del Tratado de Libre Comercio la hizo otro gobierno, creo que es una historia muy larga, una historia y un diagnóstico finalmente de qué situación estamos y cómo lograr mayor justicia social en nuestro país necesitamos cambiar este modelo laboral que no nos estaba ni a ustedes ni a los trabajadores ni a los empresarios dando lo mejor, es un país mediocre, con crecimiento mediocre, con derechos mediocres. Y, bueno, no es la panacea, pero es un elemento que puede ayudar a una mejor relación y a mejorar los niveles de vida en nuestro país, entonces, venimos de atrás y se concreta en este momento, en este Congreso, que además fue una votación, si no recuerdo bien, casi unánime yo creo, creo que fue casi unánime y, digo, realmente todas las fracciones parlamentarias le entramos a este acuerdo porque realmente yo creo, y yo creo que estos días lo hemos visto, en general, digamos, todos estamos de acuerdo con esta reforma.

Incluso de los sindicatos todo el congreso del trabajo que se sentía muy aludido con esta reforma, votaron a favor también, fueron de los primeros que votaron a favor porque se entiende la necesidad de cambio. Ahora, frente a eso, por supuesto y estamos en este Parlamento, aquí se parlamenta todo el día y necesitamos seguir hablando y seguir acordando, hay aspectos, por eso yo decía cuáles son los aspectos que podríamos construir algún consenso de cambios que efectivamente decía que no fueran los troncos fundamentales de la reforma, pero sí preocupaciones de los sindicatos, preocupaciones de los empresarios que por eso abrimos este Parlamento para poder y, además, yo creo que los temas nuevos que se están poniendo en la mesa no será este Parlamento Abierto la última palabra, estamos abriendo el tema de outsourcing, estamos abriendo otros temas; no será esta vez seguramente la última palabra, tendremos que seguir hablando sobre estos nuevos temas y sobre esta reforma efectivamente ya la discusión sobre la implementación qué se necesita, cómo lo

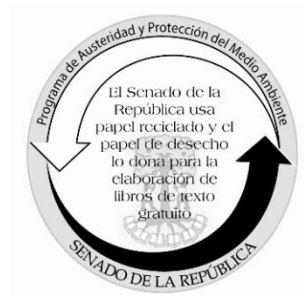


hacemos mejor, para que finalmente veamos de qué manera la hacemos para que finalmente realmente cumpla el objetivo que creo que nos urge a todos este profundo cambio en las relaciones laborales.

Muchísimas gracias.

Además, el equipo técnico está trabajando, tienen todo un método para recoger las propuestas, que nada se nos vaya y que realmente demos una respuesta, esto sí por esto; esto no por eso y asumimos la responsabilidad de las decisiones que estas dos comisiones de alguna manera tomemos.

Muchísimas gracias, nos vemos mañana.



SALVA ÁRBOLES Y AHORRA PAPEL

Consulta la Versión Estenográfica del Senado en www.senado.gob.mx