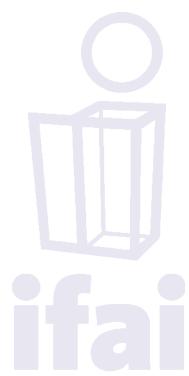




transparencia 2007



EMPRESA, SINDICATOS Y TRANSPARENCIA (1)

Panelistas:

Javier Lozano Alarcón. Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Ricardo González Sada. Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana.

Arturo Alcalde Justiniani. Consultor laboral y columnista del diario La Jornada.

Moderadora:

María Marván Laborde. Comisionada del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública.

Agradecemos a todos ustedes su presencia, es un tema que asume seriamente la relación entre economía, empresa y transparencia, no podía dejarse de lado, las relaciones laborales y las relaciones de la autoridad con los sindicatos.

Hablar hoy día en nuestro país de empresa, sindicato y transparencia no sólo es oportuno, es en realidad una exigencia social.

En primer lugar le daré la palabra al señor Ricardo González Sada, Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana, Coparmex.

Ejecutivo con amplia experiencia, basada en el manejo de negocios internacionales. Con operaciones en Estados Unidos, México, Centro y Sudamérica, en una palabra en América completa.

De 1980 a 2006 estuvo en el Grupo FEMSA, ocupando diversos cargos. Director de Asuntos Corporativos, Planeación Estratégica y Recursos Humanos.

De 1980 a 2000 estuvo en Grupo Vitro, también ocupando diversos cargos. Presidente del Consejo y Director General de la División de Vidrio Plano, Director General de la División de Industrias Diversas en Vitro, Director General de Vitróquímica y Empaques, Director de Finanzas e Industrias Diversas, Director de Finanzas y Envases de Borosilicato.

Ha tenido otras experiencias y participaciones. En el Centro Empresarial Nuevo León, Comisión de Comunicaciones de Coparmex en la International Chamber of Commerce, Miembro de la Comisión Ejecutiva del Consejo Coordinador Empresarial, Consejero de Canacintra en Nuevo León, Miembro del Consejo Directivo Interinstitucional de Oficinas de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, Presidente del Observatorio del Delito para Nuevo León, Consejo de Participación Ciudadana de la Ciencia y Tecnología, Consejo de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Consejo de Universidad de Monterrey, Consejo de TEC Milenio, Consejo del Hospital San José, Facultad de Medicina, TEC de

Monterrey, y Vicepresidente del Consejo de la Red de Filantropía de ex Alumnos del Tecnológico de Monterrey.

Ricardo González Sada:

Gracias por permitirme estar aquí, con todos ustedes, para platicar un poquito sobre la visión que tenemos en la Coparmex sobre el tema de la transparencia, sobre el tema de la rendición de cuentas, que forma uno de los pilares fundamentales del Plan de Trabajo que hemos buscado establecer con toda la sociedad mexicana.

Lo estamos haciendo porque principalmente es necesario que las empresas que operan en países pobres o en vías de desarrollo, con un Estado de derecho quizás poco sólido, lo hagan con un alto grado de integridad y de transparencia. Ello, sin duda, será una aportación tan valiosa como los bienes y servicios que produzca.

Es una falacia muy común el creer que el sector público es el único culpable de los problemas que aquejan a una sociedad y el único que puede generar una mejora de la situación.

Debemos de promover el fortalecimiento de la sociedad civil e incrementar la transparencia política e institucional.

Por lo tanto, la transparencia de una empresa genera confianza en ella y le da una imagen atractiva.

Secreto y transparencia son dos palabras que se contraponen y sin embargo, la una no se puede dar sin la otra en la vida de la empresa, como tampoco en la sociedad.

Encontrar el justo balance entre la secrecía o confidencialidad y la transparencia, es una tarea sobre la que toda empresa debe de trabajar.

La transparencia es una verdadera filosofía de la administración, un instrumento de la administración, una cultura cada vez más indispensable para motivar a los equipos y para movilizar las iniciativas de todos los integrantes, de todos los colaboradores de la empresa hacia un objetivo común.

La transparencia hace posible la comunicación entre todos por lo que hace compartir el proyecto de la empresa, toda vez que introduce un capital de confianza que vale como un triunfo, un valor inestimable que asegura su progreso.

Pero ser transparente no significa decir todo, mostrar todo, no importa cómo ni a quién. También la confidencialidad es un valor cierto que es necesario saber administrar.

Cada sistema en la empresa, el jefe de la empresa, su consejo de administración, su consejo de directores, las diferentes direcciones y servicios, cada uno de los individuos que colaboran en esa organización que es la empresa y que de hecho es el conjunto de voluntades de quienes participan en ella, realizan la gestión de su política de comunicación.

Esta gestión de la transparencia y de la confidencialidad es un verdadero problema para cualquier responsable y en cualquiera que sean sus actividades en la sociedad.

¿Se puede imaginar una sociedad transparente en la que, gracias a esta transparencia, la confianza, la honestidad, la franqueza, puedan dar motivación, eficacia y satisfacción a cada uno?

¿Es un verdadero sueño democrático o es tan sólo una utopía?

¿Es realmente una visión o un enfoque de pragmatismo?

A nivel de director de empresa, la transparencia es por sí misma el primer instrumento de administración.

Por eso se sugiere reunir los hechos en todos los campos: en el campo técnico, en el comercial, en el financiero, en el humano; y luego, analizar las fuerzas y las debilidades de la empresa para construir su plan de desarrollo.

No debería quedar ninguna zona opaca, ningún secreto que pudiese ser importante para la toma de decisiones en su nivel.

Por lo mismo, ha de ser en todo el nivel jerárquico si se desea dar a cada responsable la libertad de actuar en su función, según los buenos principios de subsidiariedad.

Para comportarse con responsabilidad y lograr los objetivos que se le han fijado o que él se ha fijado dentro del marco de los objetivos de la empresa, cada quien debe tener todas las informaciones que necesita para decidir y para, obviamente, tomar los mejores rumbos.

Naturalmente el proyecto de empresa es tanto más motivador para cada persona, para cada individuo o para cada colaborador de la misma, cuando ella siente haber aportado su grano de arena en la elaboración y de la cual sabe ser copartícipe.

La condición necesaria, aunque insuficiente para movilizar a todas las iniciativas y las energías de los integrantes de la empresa es que cada uno conozca las políticas y los objetivos de la empresa y comprenda su propio papel en este plan.

La confianza, por ende, es básica para la transparencia, así como la transparencia es el mejor apoyo para la confianza.

Una política de participación de todos los trabajadores exige por parte de cada uno un esfuerzo considerable de formación y de información, lo que a su vez supone una voluntad de apertura de parte de todo superior

jerárquico y una saludable curiosidad de parte de todos y cada uno de quienes colaboran en la empresa.

Por ende, la modernización de la empresa requiere a su vez la modernización sindical para hacer posible esta colaboración tan estrecha y, repito, esta colaboración tan estrecha en el logro de los objetivos comunes de la productividad, el mejoramiento de procesos productivos, la calidad, la reducción de costos y la innovación.

¿Transparencia de qué? Los asuntos de transparencia en la empresa son muy diversos: política de productos, de mercados, nivel de medios y ventas, márgenes y precios de costo, inversiones; situación financiera, política social, proyectos de diversificación de la empresa, el nivel de formación y de comprensión de los interlocutores, sin menospreciar esta última.

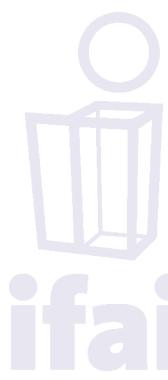
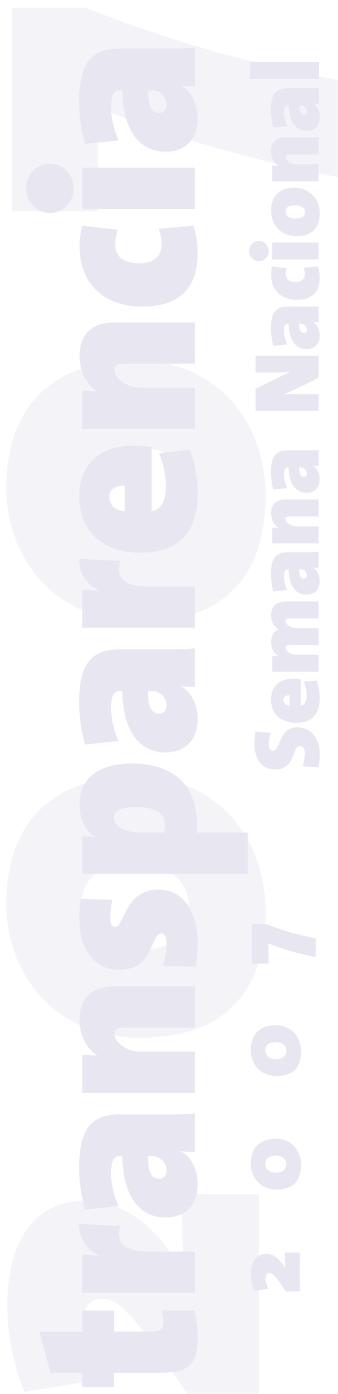
Transparencia para el que lleva la cabeza de la empresa, transparencia en la empresa para los colaboradores. Y de hecho la transparencia debe extenderse cuanto se pueda a todos los demás que tienen que ver con la empresa.

La sociedad es responsable, esa sociedad, esa empresa es socialmente responsable, teniendo en cuenta a sus clientes, a sus accionistas, a sus proveedores, al propio Estado, obviamente a las comunidades locales en donde se desempeña.

Con los clientes la ausencia de transparencia recíproca limita las posibilidades de precisar un mejor servicio o generar un mejoramiento de los productos. La confianza y la transparencia facilitan la evolución hacia la calidad total.

Con los accionistas la información financiera, fiel, complementaria de la información, sobre todo, los aspectos de la empresa es indispensable no sólo para las empresas cotizadas en la bolsa, sino también para todas aquéllas que agrupan a muchos accionistas, sean hermanos, sean primos, sean parientes. Debe de haber transparencia por quien administra la empresa hacia los accionistas, independientemente de que sea privada. La transparencia mantiene la confianza.

Obviamente con los proveedores. La transparencia con ellos no se considera frecuentemente como algo prioritario. Por eso muchos directores de empresas han ocultado a sus banqueros su situación real, porque éstos se preocupan más por las posibles garantías, por la seriedad del proyecto en cuestión.



La situación felizmente está evolucionando y la transparencia favorece hoy la confianza en el hombre y una colaboración más emprendedora.

Obviamente también los proveedores tienen que recibir la información para adecuar su valor agregado hacia el proceso, hacia esa cadena, a esos procesos eslabonados que conforman las cadenas productivas obviamente con el Estado y ahí se da el mismo problema de la transparencia ante el Estado, la búsqueda sistemática de una reducción de impuestos diversos, por una parte, y la ampliación de ellos de la otra parte.

Esto ha generado una complejidad y una desconfianza nefasta para la economía nacional, incomprendión, pérdida de energía y de tiempo que son considerables, obviamente con las comunidades locales y con la propia educación nacional.

En suma, así como hacemos una autocritica sobre la transparencia que debe tener la empresa de cara a la sociedad, es importante también que en los niveles de gobierno y en los poderes en donde todavía la transparencia no haya llegado, se den pasos con la mayor rapidez posible.

Algunas precauciones. Hay que ser transparentes. Sin embargo esto no quiere tampoco decir todo, no importando ni a quién. Se usan los interesados, ya bien sea comunidad económica, medios, profesionales, clientes, obviamente competencia, la empresa ha de adaptar su mensaje, ciertos elementos no interesan o no tienen que ver con tal o cual público, para qué hablar de esto con ellos.

Cada empresa tiene sus know how, sus propios secretos industriales, sus investigaciones, sus estrategias que ha de guardar y no divulgar, ya que en ellos basa su éxito y se diferencia de la competencia.

Si el capital de confianza existe entre ella y quienes se interesan en ella, el secreto no viene a ser problema alguno en la comunicación. Rehusar responder a una pregunta del público acerca de un tópico de investigación, por ejemplo, podría ser muy bien comprendido si esta reserva se explica por motivos de competencia o algún otro causal que pueda haber.

Pensar que una empresa pueda ser completamente transparente, también es ilusorio y es utópico, ya que el concepto de secreto, unido a una política de comunicación transparente, es lo que se ha de poner en juego para el éxito respecto de la imagen de la empresa.

Y el secreto también es lo que la hace atractiva por cuestiones obviamente de diferencia, de formas de servir mejor a sus clientes, a su mercado.

La transparencia es un proceso que esclarece y genera confianza y es un instrumento de administración incomparable. Los directores de las empresas más dinámicas lo saben y lo emplean muy bien, cuidando de administrar su comunicación.

Sería de desear que este instrumento fuera utilizado más extensamente en todos los sistemas que constituyen la sociedad en su conjunto.

Obviamente los buenos políticos también deben de impulsar siempre la transparencia, buscar combatir la opacidad en la que se envuelven siempre los malos políticos.

Sin transparencia en el ámbito público tiene poco sentido la participación política y se hace muy difícil la rendición de cuentas.

Por esto la transparencia se mide por el grado que un sistema institucional permite a los ciudadanos o a las organizaciones interesadas acceder eficazmente a la información relevante, confiable, suficiente y de calidad en el ámbito económico, social o político que resulte necesario para la defensa de sus intereses o para su participación en la definición de los intereses generales.

Estos flujos de información no pueden ser asegurados por los mercados, en parte porque puede haber beneficios importantes derivados de la no revelación.

Por eso el rol de la política y del Estado resulta crítico en este punto, aunque nada fácil, como se dijo, hay rentas políticas originadas por la opacidad.

La orientación hacia la transparencia no es sólo una exigencia de la lucha contra la corrupción, es una pieza fundamental, pero también una condición para avanzar en la calidad de la democracia y generar una buena cultura política.

No basta sólo con la transparencia en el ámbito político. El buen político sabe que hoy la definición y realización de los intereses generales no es ningún monopolio del Gobierno, pues éste se ve obligado a decidir y actuar en redes de interdependencia con las empresas y con las diversas organizaciones sociales.

Si son transparentes resulta muy alto el riesgo de extorsión de las empresas por los políticos, de captura del Gobierno por las empresas o de convivencias entre unos y otros, contrarias a los intereses generales.

Por eso el buen político sabe que la exigencia de transparencia como imperativo de buena gobernabilidad alcanza tanto al sector público como al privado, así como a las relaciones entre ambos.

Hoy la gobernanza gubernamental está ligada a la gobernanza empresarial para la construcción de una verdadera gobernanza democrática de toda la sociedad.

No olvidamos la letanía de escándalos en la época de ENRON, que ha recorrido el mundo poniendo de manifiesto las graves consecuencias en el ámbito público de profundos defectos en la gobernanza corporativa, por eso, las políticas de transparencia deben de incluir tanto a las empresas, al sector privado, como desde luego a quienes administraban recursos públicos como son las autoridades.

Moderadora: María Marván Laborde. Comisionada del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública.

Creo que queda claro, habría que resaltar algunos puntos fundamentales, la corrupción no es un problema de la administración pública del gobernante o del servidor público. Como dice el viejo dicho: Se necesitan dos para bailar tango.

Es indispensable contar con información para decidir, y la transparencia y el acceso a la información nos ayuda a abatir asimetrías al respecto.

Confianza y transparencia son dos partes de una sola premisa, así como información y productividad también están relacionadas.

La información facilita el camino hacia la calidad total.

Nos dice don Ricardo: "la falta de transparencia en empresa o en Gobierno generan grandes pérdidas a la sociedad y no sólo a los accionistas de una determinada compañía".

Los secretos industriales y comerciales deberán seguir siendo conservados, a fin de que la industria exista, y la calidad de la democracia depende de la transparencia tanto en el sector público como en el sector privado, y de manera importante de la relación entre ambos.

Pasaremos ahora a la exposición de Arturo Alcalde Justiniani, quien ha dedicado su vida profesional en los últimos 30 años a la asesoría legal organizativa a sindicatos y actividades académicas en materia laboral y sindical.

Es asesor de diversas organizaciones, tanto del sector público como privado, entre ellas el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, el Frente Auténtico del Trabajo, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, del Colegio de México, de las universidades: Autónoma Metropolitana, Iberoamericana y Chapingo.

En el sector financiero colabora con los sindicatos del Banco de Comercio Exterior, NAFINSA, así como MetLife.

Es licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México, licenciado en Relaciones Industriales por la Universidad Iberoamericana, y ha realizado estudios de especialización en distintas instituciones nacionales y extranjeras.

Para decirlo en doce palabras, ha dedicado toda su vida al derecho laboral y la vida sindical.



Arturo Alcalde Justiniani:

Muchas gracias por tener esta singular oportunidad que debemos celebrar todos, porque no hace mucho era impensable que un tema de esta naturaleza fuese objeto de una reflexión libre, abierta, como la que estamos hoy viviendo.

Creo que en efecto, el evento tiene un significado que debemos celebrar y agradecer.

Esta resistencia partía de un tabú: El tema laboral no debe ser abierto porque es abrir la Caja de Pandora.

Podemos hablar de derechos humanos, podemos hablar de cualquier tipo de tema, legislación, incluso de temas partidarios o políticos; pero el tema de las relaciones laborales y particularmente el mundo gremial y sindical, la transparencia en el ámbito de los gobiernos, de las propias organizaciones y las empresas, generaba un conjunto de temores y preocupaciones de gente que pensaba que eso traía consigo problemas mayores y que había que irlo difiriendo.

Finalmente prevalecía la tesis de que no existía la mayoría de edad –por parte de los trabajadores o por parte de los empresarios– para tocar un tema que estaba enraizado en la historia política, en la historia corporativa, en ese mundo de las simulaciones que ha caracterizado a nuestro país en el entorno internacional.

Una primera idea que quisiera expresar es la importancia del mundo del trabajo.

El mundo del trabajo requiere una transformación que no puede ser limitada a una simple reforma jurídica o formal, sin que esto lleve consigo excluirla. Pero es un tema de una dimensión tan compleja que abarca sin duda temas económicos, temas de orden social y político, pero en el cual podemos avanzar con el análisis, el diagnóstico objetivo, con datos alrededor de cómo funcionan nuestras instituciones.

Y avanzar en el mundo de lo laboral conlleva igualdad, conlleva conciliar temas que están sobre la mesa: el tema de la libertad de asociación junto con el tema de la responsabilidad; el tema de la productividad junto con el tema de la distribución de beneficios; el tema de la flexibilidad junto con el tema de la concertación y bilateralidad que debe llegar consigo.

Esta exigencia de modernización está a la vista de toda la población en la medida en que todos somos de una u otra manera trabajadores.

Yo diría que hay que rescatar esta idea de que somos población trabajadora; los países más desarrollados del mundo reconocen y contemplan dentro de sus legislaciones centrales el valor del trabajo: el valor del trabajo productivo, el valor del trabajo responsable, el valor de la calidad de vida.

Hoy se reclama, por ejemplo, la importancia de un nivel mínimo para toda la población de subsistencia, un nivel de subsistencia básico y creo que estos temas, íntimamente vinculados con los reclamos de igualdad, también están a la vista de todos.

En segundo lugar, ¿cómo lograr este proceso de modernización?

Entre otros temas, yo ubicaría la necesidad de voltear los ojos a tres instituciones y a tres niveles; tres instituciones: el derecho de asociación, el derecho de contratación colectiva y el tema de la justicia laboral.

¿Por qué el derecho de asociación?

Porque el punto de partida de un sistema moderno es que los interlocutores –llámense empresarios o trabajadores– sean legítimos y representativos.

Estén sentados en la mesa, en efecto, aquellos que los trabajadores o empresarios, porque también son sindicatos, –la Coparmex es un sindicato patronal– decidan para que con esa legitimidad puedan transitar hacia el espacio de la concertación, que es –en suma– la esencia de un sistema laboral moderno.

Giremos los ojos hacia países europeos o Canadá, como ejemplo, y veremos que la contratación colectiva de largo alcance nacional, por rama de sector, que ponen piso, que coloca el valor de la fuerza de trabajo y las condiciones, en un diálogo informado y razonable constituyen el centro y la estructura fundamental de su proceso de modernización.

No se trata de andar con flexibilidades en los contratos individuales, o en las jornadas laborales, o en los reclamos de que somos caros cuando sabemos bien que tenemos mano de obra barata y que nuestro nivel de desigualdad salta a la vista.

Hoy se daba el dato de que dentro de los 120 países, ocupamos el lugar 106, 107 en el mundo.

¿Cómo lograr que esas tres instituciones –el derecho de asociación– caminen adecuadamente, se liberen las ataduras de control, de simulación?

La mayor parte de los trabajadores no tienen la opción de decidir el sindicato de su preferencia; más del 90 por ciento de los trabajadores en este país están acogidos bajo la lógica y bajo la práctica de los sindicatos de protección.

El empresariado, esta es una institución mexicana que nos caracteriza, decide el sindicato de su preferencia. Cuando va a iniciar la actividad en una región del país, dicen: Yo firmo con esta central o firmo con aquella otra.

Es una práctica que va viciando desde su origen el modelo laboral y obviamente se resiste a cualquier cambio, sobre una decisión que considera que es propia. Esto es parte de nuestra cultura más enraizada.

Yo tengo el derecho a decidir con qué organización deben representarse mis trabajadores. Esto lo tenemos que reconocer, no es un problema de culpas individuales, es un problema –yo diría– de cultura política, es un problema de vida institucional y es un

problema o un tema añejo, íntimamente vinculado con toda nuestra historia nacional.

¿En qué niveles? Sin duda en el nivel gubernamental, en el nivel sindical y en el nivel empresarial; tres niveles. Quizá en estos tiempos se ha insistido mucho en el tema de la transparencia gubernamental, en la que sin duda se han dado avances impresionantes.

Hace 10 años era impensable que pudiésemos, por la vía de Internet, conocer el contenido de un contrato colectivo o que pudiésemos conocer los estatutos de una organización que hoy les es negada a la mayoría de los trabajadores de este país; al grado de que hay lugares, pongo el ejemplo del Estado de México, donde si uno pretende obtener la información de un contrato colectivo, obviamente no solamente le es rechazada, sino que es visto casi como una especie de conspirador, de un disidente que está haciendo una pregunta absolutamente prohibida.

- ¿Qué busca usted, joven?
- ¿Por qué quiere saber el nombre de su líder sindical?
- ¿Por qué?
- ¿Tiene problemas o usted quiere que lo corran o no está usted contento en su trabajo?

Las transparencia es un elemento que transcurre, se desarrolla de manera transversal en estos procesos y aunque no es un elemento suficiente para que tengamos democracia y para que tengamos legitimidad y concertación responsable, sí es un elemento clave en la medida en que nos permita, en primer lugar, obtener la información, los datos duros, este diagnóstico que debe ser el punto de partida para la transformación laboral. ¿Cómo está el mundo del trabajo con toda objetividad?

Y la transparencia nos da esos datos y es clave en nuestro sistema el que podamos identificar el estado de la contratación colectiva, el estado de los salarios, el estado del empleo. ¿Por qué no hay comunicación?, ¿por qué el tema de la responsabilidad en ocasiones es malentendido y a veces, en muchos liderazgos sindicales, hay una gran resistencia para hablar con toda claridad el tema de la responsabilidad productiva, cuando el sindicalismo más avanzado del mundo lo plantea como uno de los derechos claves vinculados con su materia de trabajo?.

Tenemos derecho a la contratación colectiva, pero también tenemos la obligación de preservar, de fortalecer, en una lógica muy clara de competitividad nuestros propios centros de trabajo.



Necesitamos la transparencia –decíamos– para legitimar, necesitamos transparencia para la participación, necesitamos la transparencia para fortalecer esta filosofía o este planteamiento de una responsabilidad compartida sin simulaciones, una responsabilidad que tome distancia de todo este fraseo antiguo de que estamos en el mismo barco, cuando muchas empresas progresan pero no reflejan ese progreso en las condiciones salariales.

Esa simulación que se da en la esencia del derecho laboral, a través de la propia contratación colectiva.

¿Cuáles son los obstáculos? Este sería un reto clave en el diagnóstico. Y yo diría que los obstáculos son compartidos. Existen obstáculos a nivel de los liderazgos tradicionales formales, sindicales, obstáculos a que se conozca, bajo un argumento de una autonomía malentendida.

Y por eso la importancia de girar los ojos a la experiencia internacional.

En los países más desarrollados del mundo, en los modelos laborales está clarísimo que las organizaciones gremiales tienen la obligación de ser transparentes, de permitir acceso total de sus trabajadores a los estatutos, a los padrones, a todas las decisiones; existe el voto secreto, existe la rendición de cuentas. Es impensable que un líder pueda apoderarse de las cuotas sindicales entendiéndolo como un patrimonio personal.

Y toda esta nueva visión que tiene sustento en la vida nacional cívica, en otros campos, pero que también está fortalecida por esa experiencia internacional es esencial.

Necesitamos transitar, sin duda, a una nueva experiencia, a una nueva práctica en el mundo gremial.

Transparencia también gubernamental, hay dos elementos que han sido motivo de preocupación en los últimos años, que es el tema de contratos colectivos y el tema de registro de asociaciones, decíamos que ha habido avances muy importantes.

El IFAI ha sido clave; decisiones de las autoridades laborales en el reciente año, particularmente la Secretaría del Trabajo, que dijo: "Yo me acojo a la transparencia total y pongo en Internet contratos colectivos y registro de asociaciones", lo hemos visto en la Junta Local del Distrito Federal, pero presenciamos con cierta preocupación que todos estos avances se restringen mucho al centro de la República.

No vemos avances en el interior. Nos preocupa ver que las juntas locales de conciliación y arbitraje están todavía en los amaneceres y cuando se toca el tema obviamente, inmediatamente se politiza y se ve como un tema de preocupación más que un tema de avance, no se dimensiona la gran importancia de avanzar en este terreno.

¿Cómo podemos transitar hacia las propuestas?

Yo diría, consolidar avances, ver el tema como una gran oportunidad, no como un problema, como una oportunidad que la vida nos ha dado para que colaboremos con esta transición de la vida democrática, que se ha aislado quizás de terrenos más políticos y sociales y que han dado la vuelta al tema del mundo del trabajo, que es nuestra cotidianidad, nuestra vida personal, porque es el trabajo el

instrumento que tenemos para vivir, sobrevivir y trascender familiar y personalmente.

Creo que hoy hay que hacer énfasis especial hacia toda la República en una lógica institucional, necesitamos consolidar los avances, de tal manera que no se reduzcan a una información que no tenga un uso práctico.

Hay que organizar esa información, hay que exigir que las autoridades, por lo que se refiere a este ángulo de la información gubernamental, que es uno de los tres ángulos, exigir que sea una información ordenada, que sea susceptible de una utilización más eficiente, no limitada a los académicos, no limitada a los especialistas, sino que sean los trabajadores, a través de técnicas modernas que no solamente estén ubicadas en Internet, los que puedan acceder a la información sobre su contratación colectiva, sobre datos labores, incluso no solamente en el ámbito de la contratación colectiva y el registro de asociaciones, sino de conocer que son dos pilares fundamentales.

Necesitamos transitar hacia esa reforma institucional que no requiere de reformas legales. Es cierto que no hay ley sobre transparencia laboral, algunos podrían alegar: "Es que yo no tengo obligación"; hay quien dice, que sean los trabajadores los que se muevan.

El Gobierno tiene que abonar, tiene que crear las condiciones, es una obligación íntimamente vinculada con su función sustantiva, con su justicia que no se limita al campo jurisdiccional, sino que tiene un amplio escenario en el terreno administrativo.

Por esa razón siempre tenemos presente la importancia de la inspección, la importancia de todos los actos administrativos de la justicia laboral, que yo diría que en este tiempo son claves.

Porque son los que van generando esas nuevas condiciones y van rompiendo todos estos viejos esquemas del atraso, del control y de la subordinación, la inmovilidad que tanto nos han agobiado.

¿Cómo transitar hacia la nueva reforma institucional?

Yo voltearía los ojos también a experiencias como la propuesta del Registro Público de Sindicatos y Contratos Colectivos. Necesitamos liberar bajo un esquema de autonomía real, en instituciones que tengan tanto en el ámbito jurídico como patrimonial, la posibilidad de consolidar ese proceso de transparencia y que este se extienda a decisiones que están íntimamente vinculadas, como son las votaciones en los recuentos, los registros sindicales, todo el procedimiento que va fortaleciendo la

legitimidad, obviamente vinculándolo siempre al corazón, a este valor central que es la concertación.

Y no solamente la concertación en el ámbito de la contratación colectiva. Hay experiencias muy interesantes de concertaciones convocadas por el Gobierno, bajo la lógica del diálogo económico y social. Reconocí yo recientemente el caso de Uruguay, donde el Gobierno empieza a discutir con los empresarios y los sindicatos: vamos a ver el valor de la fuerza de trabajo, vamos a ver compromisos y han logrado avances del orden del 80 y 90 por ciento de los trabajadores, que si hubiesen optado por la vía tradicional del pequeño contrato colectivo de todos estos temores y de toda esta cultura tan atrasada en la que todos somos de alguna manera parte, hubiese obviamente tenido resultados mucho más limitados.

Para concluir, creo que estamos viviendo un momento de gran trascendencia, de gran importancia, en el que tenemos que dar todo el empuje, un empuje responsable, un empuje que no se construya sobre la base de culpabilidades individuales, sino un empuje en el que simplemente están generadas las condiciones para modernizar con autenticidad el mundo del trabajo, este mundo que a todos nos importa.

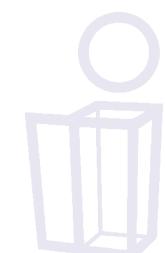
Moderadora: María Marván Laborde. Comisionada del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública.

Creo que ha sido clara la exposición en donde nos hablas de la relación entre transparencia y acceso a la información, y la exigencia nada pequeña de modernización de las relaciones laborales en nuestro país.

No podemos entender el derecho de asociación ni el derecho de contratación colectiva, así como la democracia sindical sin transparencia y acceso a la información, y sin transparencia en la relación entre autoridades laborales, patrones y trabajadores.

La transparencia, nos comenta, permite conocer con datos duros la realidad laboral y eso deberá incentivar la corresponsabilidad del trabajador y del patrón, sin simulaciones de ninguna de las dos partes, sin simulaciones por parte del Estado.

Apunta la necesidad de extenderlo en toda la República. Es por ello que uno de los temas de mañana es la reforma al Sexto constitucional, tema pendiente que surge precisamente a partir de la constatación no sólo de las desigualdades legislativas, sino de la desigualdad en las prácticas.



ifai

Hoy es prácticamente un hecho jurídico consumado la reforma al Sexto constitucional, vendrá todo el trabajo después, no sólo en las prácticas, sino desde luego en la adecuación de las legislaciones locales.

Tengo el honor de presentar a ustedes a Javier Lozano Alarcón, Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Estudió en la Escuela Libre de Derecho. Se desempeñó desde mayo de 1987 como Gerente Jurídico de Sector de Petroquímica del Grupo Industrial Alfa, puesto que ocupó hasta asumir el cargo de Director y Autorización del Control de Crédito Externo y Privado en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en septiembre de 1989. Fungió como Coordinador de Asesores del Subsecretario de Normatividad y Control Presupuestal desde la Secretaría de Hacienda, y posteriormente fue designado Director General de Normatividad y Desarrollo Administrativo dentro de la Subsecretaría de Egresos.

Es una larga semblanza. En marzo de 2003 fue nombrado representante del gobierno del estado de Puebla en el Distrito Federal, Presidente fundador del Instituto de Derecho de las Telecomunicaciones, A. C., y profesor titular de la cátedra de Introducción al Derecho en la Escuela Libre de Derecho e integrante de la Comisión Normativa de la misma. Asimismo autor de varios artículos, así con escritor en medios impresos, y comentarista en medios radiofónicos, entre ellos El Financiero, El Universal, la revista Este País.

Javier Lozano Alarcón:

Me da muchísimo gusto el poder participar en esta Semana de la Transparencia. Le doy un enorme valor a este esfuerzo. Me da un gran gusto ver tanto interés de parte de ustedes, de los medios de comunicación, de la sociedad en su conjunto, por un tema que como bien decía Arturo Alcalde hasta hace muy poco tiempo era casi vedado.

Y como Secretario del Trabajo hay mucho que platicar con ustedes. Voy a ir de lo general a lo particular. Ya verán que tenemos cosas bien interesantes, muy coincidentes con lo que han dicho Ricardo y Arturo, a quienes por cierto, aprovecho para públicamente expresarles mi reconocimiento, porque en estos más de seis meses que llevo al frente de la Secretaría hemos tenido trabajo constante, y lo que aquí dicen es exactamente congruente entre lo que dicen y lo que hacen.

El Plan Nacional de Desarrollo, para hablar hacia adelante, y que el Presidente de la República nos ha propuesto a los mexicanos, entre otros, está el generar una economía competitiva para crear más empleos en la economía formal, y dentro de ese Plan aparecen cuatro grandes líneas que me gustaría compartir con ustedes.

La primera es programas que faciliten el acceso de los trabajadores y sus familias a la sociedad de la información, con crédito y con capacitación.

Segundo: Crear un Portal del Empleo en Internet, que sea un instrumento único, virtual y permanente, para armonizar la oferta y la demanda del trabajo en México.

Tercero: El promover el diálogo con organizaciones de patrones, de trabajadores, de la sociedad en su conjunto, para finalmente establecer estas políticas públicas de Estado de largo plazo, que nos lleven al terreno de la transparencia en la toma de decisiones.

Cuarto, —en este me voy a concentrar mayormente— propiciar la transparencia en la información a fin de facilitar, entre otros objetivos, la libertad sindical, con base en toda la información pública que obre en poder de la Secretaría del Trabajo.

Pero para entrar a este punto, yo quisiera reflexionar con ustedes algunos artículos, algunos temas que van a ser bien ilustrativos para que ustedes comprendan cuál es el alcance de la famosa autonomía y libertad sindical porque estamos en una paradoja:

Por un lado, se le exige al Gobierno no meter mano en la vida sindical; y por otro lado, vemos que cotidianamente también se le exige en todas las formas el poner alto a abusos sindicales.

Entonces, dentro de esa paradoja, que comprendo bien, es que quisiera compartir con ustedes algunos textos de nuestro Derecho mexicano, como el Derecho internacional, para que podamos ubicar en el contexto dónde estamos parados.

El artículo 123 de la Constitución, que es uno de los pilares fundamentales de nuestra vida jurídica mexicana, entre otras cosas, dice que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; y al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo”.

Y me voy a dos fracciones, la fracción 16: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales...”.

Y la fracción 22, del mismo 123, nos dice: “El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, estará obligado —a elección del trabajador— a cumplir el contrato o a indemnizarlo”.

Fíjense cómo la Constitución mexicana privilegia el derecho de asociación de trabajadores y de patrones y cómo castiga al patrón que injustificadamente despide a una persona por asociarse en el legítimo interés de sus derechos.

El Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo es un Convenio que se firma el 9 de julio de 1948. Ya tiene muchísimos años y México forma parte de esta Organización Internacional del Trabajo, mejor conocida como la OIT, un brazo laboral o de los temas laborales de la ONU.

Este Convenio se refiere a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Voy a leer algunos de los artículos, para que vean de lo que estamos hablando.

Los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas organizaciones.

Pueden —dice el artículo 3º— redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes y organizar su administración.

Cuarto: *No están sujetas a disolución o suspensión por la vía administrativa.*

Quinto: *Tienen derecho de constituir federaciones y confederaciones.*

Séptimo: *La adquisición de la personalidad jurídica no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza vaya en contra de estas disposiciones.*

Octavo: —este es bien importante, a veces hay que recordárselos también al revés— *Al ejercer los derechos que les reconoce el presente Convenio, los trabajadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.*

Es decir, no —so pretexto de reclamar la libertad de autonomía sindical— puedo yo pasar por encima de la libertad y los derechos de terceros. Señaladamente la libertad de tránsito, la libertad de trabajo y de libre asociación, entre otros.

Dice el mismo artículo Octavo: La legislación nacional no menoscabarán las garantías previstas por el presente Convenio y todo miembro —o sea, toda parte, todo país; en este caso, México— de este Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Hasta ahí la cita, por lo que hace al 123 y al Convenio 87; como ustedes saben, un Convenio internacional dentro del artículo 133 de la Constitución, de esa jerarquía piramidal de la que habla de las normas jurídicas, pues es norma fundamental del Derecho mexicano y por lo tanto es norma vigente.

Como ustedes pueden apreciar, el respeto tiene que ser absoluto a la vida interna de los sindicatos —es lo



que se entiende como autonomía sindical—pero también el respeto absoluto a la libertad sindical, entendida ésta como la libre expresión, la libre decisión de un trabajador de saber con quién se reúne y con quién se asocia para la mejor defensa de sus legítimos intereses.

¿Qué es lo que dice nuestra Legislación?

Nuestra Ley establece dos cosas que en teoría apuntan hacia la transparencia. Y digo “en teoría” por lo que van a ver.

Artículo 377: Es obligación de los sindicatos el informar cada tres meses a la autoridad laboral de las altas y bajas de sus miembros.

Artículo 173 de la misma Ley Federal del Trabajo: La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea, cada seis meses por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.

Y dice todavía más este artículo: Esta obligación no es dispensable. Esa es la buena noticia.

¿Cuál es la mala noticia? Que es como los abogados llamamos, una norma imperfecta, porque carece de sanción. Si no cumplen los sindicatos con esta disposición, con este par de disposiciones simplemente no pasa nada; y si uno quiere ir más allá, pedirles cuentas por lo que hace a su administración, automáticamente invocarán el 123 de la Constitución y el Convenio 87 de la OIT.

¿Con qué pocos elementos nosotros tenemos que echar mano, como decía Arturo Alcalde, para poder avanzar en el terreno de la transparencia?

El artículo 19 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que expide el Presidente de la República y que es jerárquicamente inferior a una ley, que ése sí nos permite y nos obliga a tener permanentemente actualizados los padrones de los sindicatos.

O bien, los criterios del IFAI, que gracias a ellos es que tenemos hoy que la información de los sindicatos, la gran mayoría de esa información no es considerada como clasificada.

O el mismo Convenio 87, que haciendo una lectura integral del mismo, la verdad es que en ningún momento impide que vayamos adelante en cuanto a la publicidad de la información que obra en manos de las autoridades.

Pero decía que hay otro texto, dentro del 123 que leí, que prohíbe que un patrón despida injustificadamente a un trabajador, por el hecho de asociarse o afiliarse a un determinado sindicato. También está impedido el patrón o debiera estarlo, a correrlo, en el caso de que se desprenda voluntariamente o sea expulsado de un determinado sindicato.

Estos son argumentos de la Suprema Corte de Justicia, que ha dicho que en los contratos colectivos y en los contratos ley, cuando se incorpore la cláusula de exclusión por separación y obligue al patrón a despedir a estos trabajadores, es contrario a tres artículos, al Quinto, al Noveno y al 123 de la Constitución.

Más aún, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, también establece con todas sus letras la imposibilidad de que se despida a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación sindical.

Resulta que este Convenio 98, que viene del año de 1956, cuando se intentó ratificar en México, lo que dijimos fue: Ratificamos este Convenio ante el Senado de la República o como Senado de la República, pero nos vamos a reservar esto de la Cláusula de Exclusión como separación, porque lo queremos preservar en nuestro derecho interno.

Y como no se admiten ratificaciones con reservas en la OIT, pues simple y sencillamente es la hora en que nosotros, como país, no hemos cumplido, no tenemos ratificado el Convenio 98.

Lo que sí privilegiamos, por encima del Convenio, pero sobre todo por encima de la Constitución, es una Cláusula de Exclusión: La libertad sindical muy a medidas. Respeto a la autonomía nos exigen; pero a la libertad sindical, que tiene que ser privilegio incluso por encima de la autonomía sindical, allí es donde empezamos con problemas.

Déjenme decirles en ese orden de ideas, en este contexto, en esta cultura de la que estaba hablando Arturo Alcalde; cómo es que la misma Secretaría del Trabajo encontraba permanentemente, y no estoy hablando de una determinada época, hablo de todo el pasado, cómo es que se encontraban argumentos para no dar la información sobre contratos colectivos de trabajo o sobre los sindicatos y sus padrones de trabajadores.

Decían: No, es que el peticionario tiene que ser un afiliado al sindicato; o debe ser un conflicto intergremial, si no, no puedo darte esa información. Decía: Se requiere que sea el Secretario General del Sindicato el que pida esa información.

Viola la ley y los convenios internacionales que tiene suscritos México; violaría la esfera jurídica del sindicato, en razón de los fines que persigue el sindicato; otorgar la información violaría la misma Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental; facultaría a cualquier trabajador, háganme ustedes el favor, facultaría a cualquier trabajador sindicalizado solicitar a la propia Secretaría información correspondiente a sus organizaciones sindicales.

Y luego, para efectos de los contratos colectivos, se argumentaba lo mismo: La información de los contratos está clasificada, es reservada; la información sobre datos de los contratos sólo se otorgará a persona que con documentación idónea acredite ser trabajador y las copias no se pueden dar, se puede consultar pero nunca expedir una copia.

Afortunadamente los criterios del IFAI, basados en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, nos han facilitado la tarea y con base en dichos criterios es que nosotros ahora podemos ir adelante y entonces de la mano también de las reformas al artículo Sexto de la Constitución, y que esperamos –como bien se ha apuntado aquí– que no solamente tengamos avances en el centro de la República o a nivel federal, sino que esto sea una conducta repetida, constantemente, permanente a nivel nacional, a nivel del ámbito local, jurisdiccional, es que entonces lo que nosotros hemos hecho es avanzar en la depuración de los padrones sindicales, con base en ese pequeño artículo 19 del Reglamento Interior, pero también con base en los criterios que nos ha dado el IFAI y haciendo la interpretación armónica del marco jurídico que nos rige.

Fíjense: Al primero de junio de 2007 teníamos listados 2 394 sindicatos. De esos 2 394 existen 1 212 que tienen un Comité Ejecutivo actualizado, o sea, el 50 por ciento más o menos.

De ese mismo número de 2 394, existen solamente 559 que tienen actualizado Comité Ejecutivo y el padrón de trabajadores, o sea, el 23.35 por ciento.

Y por lo que hace a los sindicatos que se encuentran actualmente en la página de la Secretaría, ya tenemos 96, más adelante les vamos a poner algunos ejemplos de cómo es que ya se puede consultar en línea la información de estos sindicatos, por lo que hace a sus padrones, a sus estatutos y a sus dirigencias.

Hemos pedido que en un plazo de 30 días nos entreguen todos su información actualizada, algunos han cumplido, algunos no lo han hecho, me temo que algunos no lo harán, exponiéndose a que entonces, no vamos a cancelar su registro, lo que me queda claro es que con la información que contemos nosotros y con la ayuda de los patrones podremos hacer el cotejo y saber cuántos trabajadores y cuántas secciones hay.

Lo mismo ocurre con los contratos colectivos de trabajo, que era el secreto mejor guardado. Aquí les pasaba a los trabajadores como el marido ofendido, que era el último en enterarse cuáles eran sus derechos y obligaciones, y habla de un contrato colectivo que nunca han visto.

Y entonces el líder les dice lo que dice el contrato que él dice que dice y se quedaban tranquilos y en esa opacidad, con la complicidad obviamente de las autoridades, lo que estábamos haciendo es ponerle un cerrojo a la información que debe ser privilegio de los trabajadores para el ejercicio de la libertad sindical.



Resulta que tenemos 24 910 documentos que conforman esta gran base de datos de los contratos colectivos de trabajo.

Ya tenemos, fíjense, nada más al 16 de abril, se han consultado vía electrónica 9 600 contratos colectivos y 5 265 asociaciones o sindicatos.

Claro, ¿cuál es el problema que tenemos? El problema es que necesitamos digitalizar toda la información, es un mundo de información, que estamos en proceso de digitalización para que entonces toda esa documentación ya esté en línea y no tenga que ocurrir, como ahora sucede en la mayoría de los casos, que tengo que ir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a ver ya físicamente el documento.

En la página de Internet, ya lo verán, tenemos la forma de identificarlos, pero si ya lo quieren conocer pormenorizadamente, hoy hay que verlo físicamente. A donde estamos avanzando es hacia su digitalización.

¿Qué es lo que hemos hecho en la página de Internet?

Lo que tenemos, además de la información que básicamente todas las dependencias están obligadas, conforme a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, lo que tenemos en nuestra página es una serie de vínculos que nos llevan, primero, al registro de sindicatos.

Es decir, queremos que esta sea una página amigable, que los lleve de la mano, no necesitas tener toda la información para poder tener acceso a esto. Dame un solo elemento, algo que te importe, la palabra clave, el domicilio, la región, algún indicativo, el nombre del líder, el ramo o sector que se trate de la economía, y en base en eso podemos ir avanzando.

Se va a ir desplegando la información según se trate, hecho es que tanto los registros de los sindicatos, de las organizaciones como tal, como tratándose de los contratos colectivos de trabajo, tenemos información desplegada en Internet y están por separado; registro de sindicatos, contratos colectivos.

Lo mismo ocurre con las negociaciones, además de contratos colectivos, tenemos las negociaciones salariales, cuándo fue, entre quiénes fueron, cuál fue el aumento, cuáles fueron las prestaciones y todo está en línea.

Tenemos algo que además también considero que es un gran avance, en cuanto al conflicto generado, suscitado a partir de la tragedia de Pasta de Conchos, toda la información documental que tiene que ver con el tema de la explosión del 19 de febrero de 2006, en la mina Pasta de Conchos en Coahuila, todo está absolutamente en línea y puede ser visitado por quien así lo deseé, a través de Internet.

Y desde luego un informe de labores, que tampoco tenemos una obligación de hacerlo, pero a los seis meses de distancia tenemos todo actualizado en cuanto a las actividades de la Secretaría se refiere.

Yo lo que diría, como una reflexión final, a mí me queda claro que la transparencia no es un fin en sí mismo, no debemos tomarlo como un fin en sí mismo, es un gran medio y entonces debemos preguntarnos transparencia para qué; por qué hablamos de la transparencia, para qué nos sirve.

Yo estoy convencido que nos sirve para tres cosas fundamentales. Para el libre ejercicio de nuestras libertades, para el libre y firme ejercicio de nuestros derechos,

pero también para una toma de decisiones debidamente informada, para eso sirve la transparencia.

Y por eso también resaltaba yo al principio de mi charla, la importancia de permitir a los trabajadores, a la sociedad en su conjunto a tener acceso adecuado a la llamada sociedad de la información y del conocimiento, por qué, porque así como decimos que la transparencia es el medio para lograr estos propósitos, también es cierto que las tecnologías de la información y de las comunicaciones resultan ser hoy el vehículo, y lo seguirán siendo por autonomía para poder entonces accesar a la sociedad de la información y del conocimiento.

Y por ello me queda claro, y por eso celebro tanto este tipo de reuniones, me queda claro que tenemos una corresponsabilidad aquí entre todos nosotros. Una corresponsabilidad por cuanto hace, primero, a respetar y fortalecer las instituciones y las leyes de este país que están encaminadas hacia la transparencia y la información pública.

Lo que decía Arturo Alcalde, los avances, pero ahora tenemos que consolidarlo. Y si se trata de registros autónomos, que vengan los registros autónomos. De hacer instituciones que también tengan esa separación de lo que hoy es la administración pública como lo hemos conocido. Por favor, estemos todos invitados a discutirlo, de lo que se trata es de que las cosas ocurran en este país, y si vamos a fortalecer instituciones y leyes para ese propósito, qué mejor, porque lo tenemos que ver no como una moda sexenal, lo tenemos que ver con una obligación de Estado, como hombres de Estado viendo en el muy largo plazo.

Segundo, abatir la brecha digital. Si vamos a poner a disposición de la gente y de la sociedad en su conjunto estos portales de transparencia, los portales para la búsqueda de empleo a través de Internet, etcétera, para que puedan también tener conocimiento de los contratos colectivos y de los sindicatos, pues démosle entonces instrumentos a la gente para que tenga el acceso a esos portales y a esa información, porque lo que no se valdría es simplemente ofrecerles algo que les es imposible.

Dice la CEPAL, y con toda razón, tenemos que pensar en tres tipos de acceso. El acceso físico, el acceso cultural y el acceso económico. El físico es tener conectividad, el cultural tener conciencia de la importancia y la oportunidad que representa el acceso a la sociedad de la información, y el económico tener la capacidad para poder pagar un servicio de esta índole.

Pero también y con esto concluyo compartiendo con ustedes, y desde luego con lo que dijo Arturo hace un momento. Lo dijo también Ricardo, un cambio de actitudes. Si creemos, como ya lo hicimos, y lo hemos visto en la democracia como una forma de vida, si creemos en la transparencia como una manera de ejercer mejor nuestras libertades, derechos y de tomar nuestras decisiones cambiemos de una vez por todas nuestra actitud.

Cambiémoslo a partir de la confianza, echando mano de los instrumentos tecnológicos que tenemos al alcance, invitando al Congreso y a los partidos políticos a que hagan lo que les corresponde, pero claramente me queda una cosa, como lo mencionó hace un momento Arturo, cuando se quiere se puede, y aquí estamos demostrando cómo con la Ley Federal de Transparencia vigente, con la Ley Federal del Trabajo vigente, con la Constitución vigente se puede y se deben hacer las cosas.

Moderadora: María Marván Laborde. Comisionada del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública.

Muchísimas gracias, señor Secretario, creo que esto redondea el tema de manera por demás interesante y plantea lo nuevos retos, en donde habrán de plantearse nuevas relaciones entre el sindicalismo y el Gobierno en la relación tripartita, también con los patrones, donde haya respeto a la autonomía sindical, a la libertad sindical, así como combate a la corrupción sindical.

Es preocupación de la autoridad hacer cumplir la ley, la Constitución y los convenios internacionales y en una nueva cultura de la transparencia en la relación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se ha abierto una buena cantidad de información en donde los viejos argumentos de reserva van cayendo en desuso.

La Secretaría se ha dado asimismo nuevas tareas, como la depuración de padrones sindicales, el acceso a los contratos colectivos, aprovechando la tecnología al servicio de la transparencia y asumiendo como propia la necesidad de disminuir la brecha tecnológica. Es ésta, sin lugar a dudas, un buen ejemplo de transparencia focalizada, en donde la tarea de la Secretaría del Trabajo asume claramente cuál es la importancia de la transparencia en su quehacer cotidiano y vemos en la mesa, no sólo en la exposición del Secretario, de alguna manera los tres expositores nos lo han dicho y de manera muy clara. México está alcanzando la mayoría de edad en términos de



ciudadanía, en términos de ejercicio de nuestros derechos, en términos de ejercicio de nuestras libertades.

Pregunta:

Sergio López. Solamente para balancear un poco el tema de la transparencia. Hace una exposición muy, muy rigurosa sobre la necesidad de la transparencia sindical, pero me gustaría pedirle a la Mesa que laborara un poco sobre la transparencia empresarial, para balancear la relación de capital-trabajo. Por ejemplo, reparto de utilidades y cosas por el estilo.

Ricardo González Sada:

Hay un aspecto que ha venido tomando cada vez más relevancia en el ámbito empresarial que se llama la gobernanza corporativa. Y también esto va de la mano con otro concepto que se da a conocer como la responsabilidad social empresarial.

En ambos temas, lo que viene a reconocerse es que la empresa es un ente que está inmerso en una sociedad y que interactúa con diferentes foros, diferentes públicos, diferentes componentes o entidades.

Una es, desde luego, la propia comunidad que colabora en la empresa y por ahí hay que empezar teniendo, como comentaba hace un momento, una comunicación franca y abierta, que permita precisamente establecer la claridad de objetivos, rumbos, retos que como ente se enfrenta.

Tenemos el otro componente que es obviamente con la misma comunidad, a través o representada en los clientes.

Los clientes requieren de un trato que sea transparente. Con el cliente no puedes tú estar ofreciendo un producto y entregando otro, comprometiéndote a una calidad y entregando otra; ofreciendo un precio y a través de diferentes mecanismos, de hecho cobrando otro o tiempos de entrega que no son cumplidos.

Tienes otro ente que son precisamente los proveedores. Fijas unos convenios de suministro en donde se determinan las especificaciones del bien o producto que se va a requerir, a recibir, a contratar, a comprar, con unas condiciones de costo o de pago por ese servicio, en unos plazos adecuados, si se cumplen las condiciones que están marcadas en las especificaciones.

En ese sentido, también debe de haber absoluta y total transparencia.

En la parte de los accionistas, también debe de estar implícita de una manera muy clara la transparencia en el manejo que se le den a los recursos, que son precisamente de esa comunidad de inversionistas.

Si son públicos, tenemos una serie de reglas que fijan las autoridades correspondientes para darle acceso al público inversionista a todos los temas que son relevantes en el quehacer de la empresa y que permitan obviamente darle ese acceso de qué es lo que se están haciendo con los recursos que el inversionista ahorrador depositó en esa institución.

Pero va más allá. Creo que como una cultura de ética y transparencia, también la debe haber en las empresas que son de índole familiar, de índole privada, en donde tenemos casos en que unos miembros de la familia – el hermano mayor– son los que luego no transparentan la información de la propia empresa, llámese florería, refaccionaria o gran empresa hacia los otros miembros de la familia.

Obviamente tenemos con la propia comunidad y tenemos allí que tener transparencia sobre aspectos ecológicos, de cumplimiento, de respeto ambiental al medio ambiente.

La transparencia va abarcando, tiene que abarcar el quehacer de la empresa en todos sus foros.

Desde luego que estamos en una economía que debe de ir tendiendo cada vez más hacia perfeccionar la competencia, hacia buscar precisamente que haya mayor información entre los mercados que demandan o requieren los productos o servicios que generan o producen ese ente que se llama empresa.

Y en esa línea tenemos que buscar que haya también mayor acceso a la información de las actividades que hace ese ente, pero cuidando aquellos temas que por inversión de desarrollo, de investigación de la propia empresa, le permite ir ofreciendo un mejor producto, un mejor servicio, de manera más eficiente, de manera más oportuna o que atiende o resuelve un problema o atiende una necesidad de una forma diferenciada a la que hace su competencia.

Pregunta:

Claudia Alonso, Consejera de Transparencia de Chihuahua.

Al señor Secretario, en otros foros como éstos hemos escuchado que el acceso a la conectividad en México es una dificultad en cuanto a precios, costos y aspectos técnicos.

También hemos escuchado que en México el porcentaje de usuarios en el Internet va, según el estudio o la fuente, de 17 ó 25 por ciento; es decir, la gran masa de los mexicanos y mexicanas no acceden todavía al Internet.

Si bien es cierto lo que usted nos ha planteado, que hay la intención de armar el Portal Único de Empleo, así como la publicitación de todos los contratos, y esto lo quiero concatenar con parte de la intervención del

licenciado Arturo Alcalde, en la necesidad de que la libre asociación y la democratización hacia el interior de los sindicatos sea un factor de conocimiento entre la gran masa de trabajadores y no sólo de las cúpulas, ya sea sindical o patronal.

¿Qué estrategia se plantean para hacer una publicitación que vaya más allá del medio electrónico?

Javier Lozano Alarcón:

Evidentemente de lo que se trata es de tener el portal como un acceso, insisto, virtual único y permanente.

Otro tipo de consultas que válidamente se pueden hacer y que las delegaciones del trabajo en las entidades federativas del país en los estados de la República y obviamente en oficinas centrales, estarán muy atentas de cualquier información que se esté requiriendo para hacerlo, pero allí sí de una manera física, temporal y múltiple. Esa es la gran diferencia.

Efectivamente, el acceso a Internet es de alrededor de 18 mexicanos de cada 100, los hogares tendrán 10 por ciento, nuestro hogares tendrán acceso a Internet y tan sólo el 2 por ciento a los servicios en banda ancha.

Pero también de lo que estamos pensando, hay 60 millones de teléfonos celulares y si logramos que la migración de estos teléfonos celulares hacia la tercera generación, obviamente compatible con las propias empresas, con los sindicatos, con los patrones, que se puedan convertir estos instrumentos también en portadores de información, pues podremos multiplicar en un lapso muy breve también el acceso a cierto tipo de información.

Pero ¿cuál es? La verdad es que en nuestro país, mayoritaria, como usted apunta, es que todavía muchas de las consultas siguen haciéndose por la vía física, pero el avance empero, con todo y lo que estamos aquí apuntando, el avance es que antes ni siquiera por la vía física se daba la información, so pretexto que era reservada.

Y lo único que nos ha dicho el IFAI, y qué bueno que tengo la oportunidad de resaltarlo en este momento, es que lo que nunca vamos a dar a conocer son los datos personales.

Es decir, los datos personales en un padrón sindical no son necesarios, no tienen por qué ser del dominio público, y eso sí debe considerarse como información reservada.



Fuera de ello que es el nombre, el domicilio, el sexo, datos de esa naturaleza o número telefónico, que pudieran servir perversamente para otro tipo de fines, por ejemplo, electorales, entonces eso es lo que se va a reservar y toda la estadística estará disponible.

Pero insisto y termino; lo que necesitamos hacer es caminar en las dos vías, facilitar, por ejemplo, en el caso del FONACOT, lo que hoy ocurre y este es un buen mensaje para todos los que ganen entre 2 y 25 salarios mínimos, y si están afiliados al FONACOT y lo tiene que estar el patrón, van a tener acceso a paquetes que tengan una computadora, acceso a Internet de banda ancha y hasta 50 canales de televisión de paga por precios que son, de veras, 50 por ciento más bajos que cualquier paquete en el mercado, lo cual te dice que si eres trabajador puedes tener ya, hoy por hoy, ese acceso.

Son pequeños pasos, pero todos estos pasos van en la dirección correcta.

Ricardo González Sada:

Nada más para abundar un poquito en el tema y que también lo comentó ahorita el señor Secretario y Arturo, de llevar la transparencia hacia las entidades federativas, creo que estamos viendo cómo avanza la modificación al artículo Sexto constitucional, pero tenemos que asegurarnos de que no sólo se dé acceso a datos, sino a acceso verdaderamente a información.

Ahorita hay muchos estados que tienen entrecomillado ese acceso a la información, pero es una información que no es utilizable, no es entendible. Tenemos claros diseños de sistemas de información hechos precisamente para que no se entiendan.

Tenemos que trabajar en el tema que comentaban ahorita el señor Secretario y Arturo, de una manera completa en donde forcemos precisamente el que se dé esa garantía a la población, a todos y cada uno de los ciudadanos, al acceso a esa información del gobierno estatal y el gobierno municipal, que aún es una caja todavía más negra que la estatal.

Pero buscando, teniendo estándares de contabilidad, teniendo catálogos para que en lo que en un lado se le llama pera en el otro lado también se le llame pera y poder estar haciendo el aterrizaje de la propuesta de transparencia de forma práctica.

Arturo Alcalde Justiniani:

Sin duda hay una amplia gama de temas muy interesantes que hemos escuchado el día de hoy. Uno que me parecía esencial es este ángulo de la transparencia a nivel de los temas internacionales.

Yo hace muchos años que no había escuchado revivir el tema del Convenio 98, que me parece que en el mundo laboral internacional es clave. Todos sabemos que el Convenio 87 es el gran convenio del derecho de asociación vigente en nuestro país hace 50 años. Hay incluso experiencias internacionales de países que con el puro Convenio 87 mantenían, sobre todo en situaciones de excepción una regulación jurídica.

El Convenio 98 es el convenio clave, el convenio que tiene que ver con la contratación colectiva y que quería simplemente subrayarlo, porque creo que las resistencias que operaron en aquel entonces vinculados al tema de la cláusula de exclusión, tomando en cuenta esta definición que ha dado la Suprema Corte, que ya en tres ocasiones ha declarado inconstitucional la Cláusula de Exclusión, genera un ambiente favorable para una nueva discusión, y esto tiene que ver con garantías de la contratación colectiva, fortalecimiento y a su vez un capítulo muy amplio de transparencia en este terreno.

Y esto nos va llevando de la mano a muchos otros temas, a los convenios de colaboración laboral de

América del Norte, a todo el proceso de apertura comercial y a muchos aspectos que nos permiten ir recuperando instituciones centrales.

Y por último, esta disposición a reflexionar sobre una nueva vida institucional. A mí me parece clave, cuando menos que abriéramos la discusión de cómo podría funcionar, por ejemplo, un registro público de sindicatos. ¿Cuáles experiencias hay en otros países?

Y creo que con esa apertura podríamos ir avanzando mucho en lo que es el modelo laboral, más allá de esa reforma laboral formal que se ha diferido durante varios sexenios, porque quizás todos nos entrampamos demasiado en el terreno de lo jurídico.