



transparencia

2007 Semana Nacional



EMPRESAS, SINDICATOS Y TRANSPARENCIA (2)

Panelistas:

Alfredo Farid Barquet Rodríguez. Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Luis Emilio Giménez Cacho. Presidente del Instituto de Estudios para la Transición Democrática.

Dennis Anthony Lazarus Jaber. Secretario General de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México.

Miguel Ángel Gutiérrez Cantú. Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Moderadora:

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

Continuamos, y digo continuamos porque esta mesa es, de alguna manera, una continuación de la anterior, con la discusión sobre Empresa, Sindicatos y Transparencia.

Le daré la palabra al licenciado Alfredo Farid Barquet Rodríguez. Egresado de la Facultad de Derecho de la UNAM.

En el sector laboral ha ocupado, entre otros cargos, de 1985 a 1994 el de Procurador Federal de la Defensa del Trabajo; de agosto a diciembre de 1994 el de Subsecretario "A" del Trabajo y Previsión Social; y de 1994 a 1998 el de Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Fue Director Jurídico del Instituto Federal Electoral de septiembre de 1998 al 15 de febrero de 2001 y actualmente es Magistrado Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el ámbito docente, ha sido profesor de diversas asignaturas en la Escuela Nacional Preparatoria, Plantel número 2, y profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM, en donde imparte actualmente la materia de Derecho Individual del Trabajo.

Alfredo Farid Barquet Rodríguez:

Me da gusto compartir esta mesa con el señor licenciado Miguel Ángel Gutiérrez Cantú, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; con Luis Emilio Giménez Cacho, Presidente del Instituto de Estudios para la Transición Democrática, actor en su tiempo y seguidor acucioso de los temas sindicales.

Con el señor capitán Anthony Lazarus Jaber, Secretario General de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, un sindicato –sin duda– de notable trayectoria democrática.

Y desde luego, celebro que sea la doctora María Marván, quien conduzca esta Mesa, no sólo por ser Comisionada del Instituto y ex Presidenta del mismo y a quienes nos consta, todo el impulso que ha tenido en los últimos años hacia la transparencia, sino porque sabemos que particularmente el tema laboral, el tema sindical está entre sus más importantes intereses.

Hace aproximadamente un año que también, bajo los auspicios del IFAI y con la colaboración del propio IETD, del CEREAL y de la Red de Abogados Laboristas, tuvimos la oportunidad de reflexionar en torno a la transparencia sindical.

Coincidimos entonces en que se trataba de un tema cuyo análisis y debate no podía postergarse más, por lo que la realización de esta Cuarta Semana Nacional de la Transparencia es una muy buena ocasión para hacer un balance de lo ocurrido en ese lapso, en el campo de la transparencia en general y de la transparencia sindical en particular.

Preguntarnos qué tanto se ha avanzado en la materia y qué insuficiencias y limitaciones prevalecen.

Un primer avance lo constituye el hecho de que este tema esté puesto de manera importante en la agenda de la deliberación pública y, desde luego, el avance que significa la inminente reforma del artículo Sexto constitucional, que fortalece y garantiza el ejercicio del derecho a la información pública y que lo convierte en un derecho fundamental de los mexicanos.

Previamente a continuar el balance de resultados propuesto, me parece necesario enfocar el análisis desde dos perspectivas: Del de la autoridad, concretamente la autoridad laboral y desde la óptica de las organizaciones sindicales.

En el esquema jurídico laboral mexicano, las autoridades actúan en dos planos competenciales: El administrativo, cuando se trata del registro de los sindicatos, de los cambios de mesa directiva, modificaciones estatutarias y altas y bajas de sus miembros, y el jurisdiccional en la resolución de conflictos colectivos e individuales.

En el ámbito federal la función administrativa registral está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mientras que en el fuero estatal son las juntas de conciliación y arbitraje, las que además de actuar como tribunales se ocupan de las cuestiones relativas al registro de los sindicatos. Al igual que en el Apartado “B”, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje lleva a cabo las dos actividades.

Resulta también necesario, a los fines de la exposición, apuntar algunos aspectos que regulan la actividad sindical y su relación con las autoridades laborales.

Los sindicatos. Su naturaleza. El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define a los sindicatos como las asociaciones de trabajadores o patrones constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Como se sabe, el derecho de sindicación se encuentra dentro de un derecho más amplio que es el de asociación, que en nuestro país se consagra en el artículo Noveno de la Constitución.

En forma específica el derecho de los trabajadores a coaligarse, se establece en la fracción XVI del Apartado “A” del artículo 123 constitucional.

Y por lo que hace a los trabajadores al servicio del Estado, tal derecho se dispone en la fracción X del Apartado “B” del mismo ordenamiento.

Los sindicatos, en términos de lo dispuesto por la fracción IV del artículo 25 del Código Civil Federal, son personas morales.

La libertad de asociación se encuentra establecida en nuestra legislación. Aquí cabe recordar los tres aspectos de la libertad de asociación, con base en un criterio reciente de la Corte.

La autonomía sindical, por otro lado, se garantiza por la ley al establecerse que tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, y formar su programa de acción, artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, principios que también se convienen en el Convenio 87 de la OIT.

Las prohibiciones a los sindicatos se reducen a intervenir en asuntos religiosos y a ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, de acuerdo al artículo 378 de la propia Ley Federal del Trabajo.

La directiva de los sindicatos se encuentra obligada a rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, artículo 373 del ordenamiento en cita.

Tal obligación se complementa con la que tienen también de especificar en sus estatutos la época de presentación de cuentas, artículo 371.

El registro ante las autoridades laborales tiene por objeto otorgar certeza y seguridad jurídica, en cuanto a la existencia misma de dichas organizaciones y respecto a las personas que las representan.

El registro sindical en nuestro sistema jurídico es un acto declarativo y no constitutivo, por lo que no es violatorio del derecho de libertad sindical.

Además de la obligación de comunicar a la autoridad ante la que están registrados, de los cambios de directivas, de las modificaciones a sus estatutos y de las altas y bajas de sus miembros, los sindicatos deben proporcionar la información que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos, artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, esta disposición no obstante ser muy amplia, no tiene establecida ninguna sanción en caso de incumplimiento.

Una vez señalado lo anterior y retomando el hilo de la exposición en cuanto al balance propuesto en las dos vertientes, autoridades y sindicatos, podemos señalar:

Autoridades: Dada la naturaleza y objeto del registro sindical, los datos registrables deben ser del dominio público y en tanto que las autoridades del trabajo son sujetas de la Ley de Federal Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, se encuentran obligadas a su divulgación, pero sobre todo, porque la reforma constitucional no deja lugar a dudas.

Leo: “Toda información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo federal, estatal y municipal es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público en los términos que fijen las leyes. En la interpretación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad”.

Aquí cabe reconocer, como lo han hecho diversos sectores de la sociedad, que la reforma constitucional es producto del esfuerzo de grupos sociales organizados, abogados, funcionarios, gobernadores, legisladores, académicos, medios de comunicación y destacadamente el IFAI y los órganos estatales de transparencia a través de diversas resoluciones.

En el caso concreto de los aspectos laborales sindicales son muy interesantes y yo recomendaría su lectura, algunos precedentes que el IFAI tiene y que ha emitido en criterios interesantes, en los casos de Uniroyal, de mineros, de los trabajadores del gas.

De tal manera que la vertiente de la autoridad del Trabajo no se justifica, ahora menos que nunca, el ocultamiento de la información en su poder y aquí hay que mencionar la apertura que en los últimos tiempos han asumido las autoridades federales del Trabajo, tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En esto, la asignatura pendiente por el momento lo constituyen las autoridades laborales estatales, con excepción de la Junta Local del Distrito Federal.

Es deseable que, como en otros casos, el nuevo marco legal y la cultura de la transparencia, que muestra muy buenos resultados, vaya perneando y siendo asumida en el terreno de las relaciones de trabajo en todo el país.

Y aquí quisiera detenerme en algo que me parece esencial: la apertura de la información sobre la contratación colectiva.

Si bien la información de las cuestiones registrales es indispensable, fundamental para los trabajadores, dado que ellos son el núcleo de la organización sindical y no tenía justificación alguna negarles el conocimiento a que mínimamente supieran quién los representa durante cuánto tiempo, cuáles son las normas que reglan la vida de su organización, etcétera, el poder acceder ahora a la información de los contratos colectivos, representa y se desplaza en relación con aspectos de la mayor relevancia para la vida sindical.

No es posible que los trabajadores no supieran ni siquiera a qué sindicato pertenecían, quién era su líder, pero fundamentalmente ese instrumento en la relación de trabajo, que es el contrato colectivo, no conocieran ni siquiera el nivel de ingreso, el nivel de prestaciones, que también la sociedad conozca en qué medida esos liderazgos están cumpliendo su propósito esencial de actuar conforme a la ley, en términos de las revisiones a las que están obligados.

Con esta apertura, creo yo, que es un elemento fundamental para combatir vicios como el contratismo de protección que tanto ha dañado al movimiento sindical mexicano.

La apertura sobre los contratos colectivos a mí me parece un enorme acierto, y es algo que sin duda va a contribuir para sanear y para combatir una serie de desviaciones que lamentablemente en cierto tipo de sindicalismo se habían presentado en el país.

Abordar el asunto desde los sindicatos plantea otras cuestiones. Los sindicatos no son sujetos obligados conforme a la Ley de Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, no son entidades de interés público en estricto como pudieran ser incluso los partidos políticos, aunque sí son actores de la mayor importancia en la vida política y social.

No manejan en términos generales recursos públicos. Son básicamente cuotas sindicales, aún cuando sabemos que existen casos en que se reciben apoyos diversos vía convenios o acuerdos de instituciones del Estado para determinados fines sindicales.

La rendición de cuentas de los sindicatos de acuerdo a la legislación laboral se hace frente a los agremiados, sean asambleas, congresos, entre otros aspectos.

Despejado el tema de las obligaciones de las autoridades de proporcionar toda la información disponible en materia registral y de contratación colectiva, la pregunta que surge enseguida es cómo lograr transparencia y rendición de cuentas efectiva en el seno de las organizaciones sindicales.

¿Cómo juega la autonomía sindical en relación con la transparencia? Yo diría lo siguiente, si la transparencia es un tema fundamental de la agenda democrática y es también un elemento esencial de la democratización sindical, una política de opacidad de los datos de los sindicatos y de sus instrumentos de lucha y defensa como la contratación colectiva no contribuye obviamente al libre ejercicio de sus derechos ni al fortalecimiento de sus organizaciones.

Pero tampoco un mecanismo legal de rendición de cuentas que ha mostrado históricamente enormes deficiencias, por lo que y ante la limitación por buenas razones para impedir a las autoridades intromisiones indebidas en la vida sindical, que esto es la autonomía sindical, en el proceso de democratización sindical los

trabajadores tendrán que introducir la transparencia como un elemento esencial para su verdadera transformación.

Me explico, serán los propios trabajadores con los instrumentos que ahora se disponen, que están rompiendo estos espacios de ocultamiento y discrecionalidad los que deberán impulsar el rescate de sus organizaciones y lograr en todo caso una auténtica transformación de los sindicatos con estos nuevos elementos, y continuar el impulso de foros como éste y de muchos otros que sigan con ese interés, con esa pertinencia abordando este tema tan trascendental.

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

Vemos grandes coincidencias con los ponentes que nos precedieron en toda perspectiva o en todo análisis de las relaciones de transparencia, sindicato y Estado.

Hay que revisar tanto a la autoridad como a las organizaciones sindicales. Destaca desde luego la importancia del Tribunal y su labor en las relaciones laborales. Se establece que los datos registrables deben ser del dominio público, y hace una referencia explícita al artículo Sexto constitucional que claramente mandata que esta información debe ser pública y obligará también a las legislaciones estatales a irse acoplando a estos nuevos criterios.

El proceso de apertura, nos dice Farid Barquet, es una buena nueva para los sindicalizados y desde luego también para la sociedad.

Es en el proceso de contratación colectiva en que se vislumbra una nueva relación de los trabajadores con su propia dirigencia. La transparencia es una nueva herramienta para combatir viejos vicios.

Tiene la palabra al licenciado Luis Emilio Giménez Cacho. Licenciado en Sociología por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM; tiene una larga trayectoria como investigador y como profesor en la materia; Presidente del Instituto de Estudios de la Transición.

Tiene un sinnúmero de artículos publicados sobre las relaciones laborales y ha sido especialista en el tema a lo largo de muchos, muchos años.

Luis Emilio Giménez Cacho:

Es un honor estar presente en esta mesa, acompañado por autoridades laborales, a quien tanto respeto; acompañado por un dirigente sindical que destaca por encabezar uno de los gremios modernos del sindicalismo mexicano, para mi ejemplar en muchos aspectos.

En el mes de abril de 2007, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social hizo el anuncio oficial de que dentro de poco tiempo estarán disponibles, en sus páginas de Internet, los documentos que sirven de base a la Dirección del Registro de Asociaciones, para otorgar registro a los sindicatos y para conceder personalidad jurídica de sus Comités Ejecutivos.

Con esta decisión se ha reconocido finalmente el carácter público de los estatutos sindicales de los padrones de trabajadores afiliados a cada organización y de las notificaciones de nombramiento de Comités Ejecutivos en los sindicatos.

Asimismo, la Secretaría del Trabajo anunció que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha iniciado el proceso para digitalizar los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo que se encuentran depositados en dicha Junta y que en unos meses estos documentos podrán ser consultados por cualquier persona interesada.

La publicidad de los contratos colectivos y de los documentos de registro sindical es un logro de quienes han utilizado los instrumentos de acceso a la información para requerir datos públicos que necesitaban.

Es también un logro del IFAI que, con la ley en la mano, ha sorteado los obstáculos iniciales que presentaban una larga tradición de opacidad.

Con esta decisión, las autoridades federales del trabajo culminan un proceso de apertura que se inició unos años antes, cuando la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal decidió publicar en sus páginas electrónicas una síntesis de la información más importante sobre los contratos colectivos registrados en esa Junta de jurisdicción local.

A cinco años de haber sido promulgada la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, la oscuridad que durante décadas había sido el rasgo dominante en la actuación de las autoridades del trabajo y de la mayor parte de las direcciones sindicales, empieza a ser vencida.

Este conjunto de medidas administrativas de transparencia son relativamente sencillas y podrían parecer inocuas para quien observa a distancia el universo de las relaciones laborales. Pero son o podrían llegar a ser el punto de partida para corregir algunas de las monstruosas deformaciones que padece desde hace años el sistema laboral mexicano.

Plantean un reto de gran magnitud para los empresarios, los dirigentes sindicales, los trabajadores, los abogados laboristas y los funcionarios públicos con responsabilidad en el ámbito de las relaciones obrero-patronales.

Todos los actores del mundo del trabajo han vivido atrapados durante décadas en un universo institucional marcado por las más diversas prácticas de simulación legal, tráfico de influencias, arreglos y pactos impresentables ante la opinión pública y en los que son frecuentes prácticas de corrupción.

En no pocos casos las conductas gangsteriles forman parte de esta cultura de tolerancia fatalista ante la ilegalidad y el abuso.

Los primeros pasos de la transparencia en el mundo del trabajo plantean la pregunta de si la sociedad, el Gobierno y los partidos políticos y sobre todo, los representantes patronales y de los trabajadores, están en verdad en condiciones y en disposición de encarar responsable y provechosamente la realidad que irá surgiendo conforme se descorre ese velo que ha cubierto durante décadas nuestro sistema jurídico laboral y que ha ocultado a los ojos del público las añejas prácticas autoritarias de la relación obrero-patronal.

En los albores del siglo XXI nos encontramos con que después de décadas en que el derecho del trabajo fue utilizado como instrumento de control político, pocos, muy pocos mexicanos confían en los empresarios, los sindicatos y en las instituciones de justicia que los rodean.

La Tercera Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas, realizada por la Secretaría de Gobernación en 2005, revela que los sindicatos y los empresarios se encuentran en los últimos sitios de la confianza pública, apenas por encima de los partidos políticos y los cuerpos de policía.

El origen de ese descrédito puede explicarse, en buena parte, por las experiencias que día a día tienen los ciudadanos con las instituciones del mundo del trabajo.

Quisiera ilustrar algunas de ellas. Es ya un lugar común la experiencia del ciudadano de a pie, que al emprender la remodelación de una vivienda o un negocio se ve obligado a pagar una cantidad de dinero a cambio de un distintivo, que fijado en el exterior de la obra lo protege de hipotéticos reclamos sindicales.

También es bien conocida la queja habitual del empresario mediano o pequeño, que lamenta las exacciones económicas de que lo hacen víctima personajes que, amparados bajo el membrete de un sindicato o una importante confederación sindical, le ofrecen protegerlo de la supuesta amenaza que representan otros líderes o sus propios trabajadores.

El mismo empresario suele informar que son las propias autoridades del trabajo o sus asesores jurídicos, los que le recomiendan plegarse a la extorsión.

En el ámbito de la economía formal la práctica de los llamados contratos de protección, promovidos por despachos de abogados patronales y explotados por verdaderos consorcios de la ilegalidad, son moneda corriente.

Esa práctica consiste nada menos que en el mecanismo por el que una empresa suscribe, sin conocimiento de sus trabajadores, un documento que con datos falsos hace las veces de contrato colectivo ante las autoridades del trabajo.

Los funcionarios laborales, evidentemente con conocimiento de causa, le dan trámite e impiden con ello que los verdaderos trabajadores puedan ejercer los derechos que les confieren la Constitución y la ley.

Se da incluso el caso asombroso de que en las campañas gubernamentales de atracción de la inversión extranjera, se ofrezca con reserva pero insistentemente una tranquilidad laboral basada en estas prácticas ilegales.

A sabiendas las autoridades del trabajo auspician y permiten reiteradamente la formación de sindicatos en empresas que aún no tienen trabajadores, desvirtuando así el más elemental derecho de los asalariados a la libre organización y a la contratación colectiva.

Todo ello sucede, evidentemente, a solicitud de los empleadores y con la complacencia, cuando no con el abierto elogio de los más altos representantes empresariales.

Hemos terminado por aceptar como un hecho más o menos normal, que un trabajador asalariado desconozca que está afiliado a un sindicato; que ignore que una persona se ostenta como su representante y ha suscrito en su nombre un contrato colectivo de trabajo, que las más de las veces no conoce y cuyo contenido le es negado cuando lo solicita.

En las relaciones mercantiles la usurpación de personalidad es un delito. En el mundo laboral es, lamentablemente, una práctica común y aceptada.

Los académicos que estudian el universo sindical en esta era de la información y el conocimiento, reconocen que la información oficial sobre los sindicatos y sus afiliados impide hoy en día obtener datos confiables sobre las tasas de sindicalización o la estructura del sindicalismo.

Las razones son diversas, pero entre ellas destaca el hecho de que durante décadas la membrecía de los sindicatos y de sus federaciones y confederaciones era falseada deliberadamente por dirigentes, que requerían de cifras abultadas artificialmente para fortalecer sus oportunidades políticas.

La libertad discrecional de las autoridades para aceptar estas falsificaciones les permitía utilizarlas como un instrumento de control.

Por años han subsistido las denuncias sobre la forma en que las facultades de registro de las autoridades del trabajo son empleadas para favorecer a los sindicatos y líderes adictos al gobierno en turno, o recomendados por los empleadores y para debilitar a los sindicalistas que muestran rasgos de autonomía.

La consecuencia más grave de estas prácticas ha sido la falta de credibilidad en el sistema de administración de justicia laboral y un bien fundado escepticismo de los trabajadores y de la mayor parte de los empresarios sobre la vigencia del Estado de derecho en las relaciones laborales.

En el ámbito de las instituciones más tradicionales y consolidadas, las prácticas elementales de la democracia que permiten garantizar la elección legítima de los dirigentes y la participación informada de los trabajadores en las decisiones de su organización, son la excepción.

La regla general es un autoritarismo rampante, que ignora sistemáticamente el espíritu de la ley y que niega a los trabajadores las garantías ciudadanas más elementales.

No es frecuente en este mundo la figura del dirigente democráticamente electo. Por el contrario, el escenario sindical mexicano está dominado por la imagen de los líderes que se eternizan en los cargos, que ocultan información a los trabajadores, que manipulan las asambleas y las elecciones sindicales e impiden las expresiones de disidencia, en ocasiones incluso mediante la violencia. Todo ello sucede ante los ojos de la autoridad.

Los fenómenos que he descrito aquí están documentados en la amplia literatura sobre el sindicalismo mexicano y con frecuencia la prensa nos da testimonios de ellos.

Pueden merecer distintos calificativos y explicaciones, dependiendo de la perspectiva político ideológica o de los intereses económicos de quien se aproxime a ellos, pero son un hecho irrefutable.

He querido incluirlos para subrayar la anomalía laboral en la que está inmerso nuestro país. El reto de modernizar las relaciones laborales en México es de gran magnitud. Implica; en primer término, la erradicación de valores y prácticas de simulación

largamente arraigados, que forman parte de la cultura laboral autoritaria presente en toda la historia contemporánea de México.

Implican hacer ceder a grupos de intereses económicos, incrustados a partir de viejos compromisos políticos que hoy, en un contexto democrático, no tienen justificación.

Los nuevos procedimientos de la transparencia, de extenderse, podrán permitirnos observar con toda su crudeza la realidad de las relaciones obrero patronales en la mayor parte de las empresas e instituciones públicas de México.

Sólo a partir del reconocimiento de la realidad y de la adopción de la sana costumbre de llamar a las cosas por su nombre, será posible que en un futuro, ojalá no muy remoto, empiecen a erradicarse las prácticas que hoy en día hacen que para la inmensa mayoría de los asalariados mexicanos los derechos laborales sean letra muerta.

La apertura del universo laboral al escritorio público es proceso que apenas y se inicia y tiene largo trecho por recorrer. El mundo del trabajo es sumamente complejo, no puede ser comprendido sin reconocer la vasta diversidad de formas de organización y tradiciones políticas que se desenvuelven en su interior.

Es de esperarse que en la medida en que la transparencia lo permita, vayamos reconociendo con mayor detalle las coordenadas de esta grave deformación mexicana.

Quisiera ilustrar con unos ejemplos tomados de la página de Internet de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, un fragmento de lo que hasta hoy se ha ocultado tras el velo de la confidencialidad de la información obrero-patronal.

El registro de contratos colectivos de esa Junta Local nos informa, por ejemplo, que tan sólo en el Distrito Federal, la conocida cadena de Tiendas Oxxo tiene registrados 66 contratos colectivos diferentes.

Cada contrato ampara los derechos del mismo número: 6 trabajadores. Todos los contratos han sido registrados por el mismo Sindicato Nacional de Trabajadores de la Elaboración, Reparto y Distribución de Productos Comerciales en General, Similares y Conexos de la República Mexicana.

El señor Juan Luis Zapico Borrego es el Secretario General titular de todos ellos. Ninguno de esos contratos colectivos contiene alguna condición salarial o de prestaciones superior a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo. Todos los contratos fueron depositados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en la misma fecha, el 8 de marzo de 2007.

Otra empresa comercial reconocida, la Comercializadora El Palacio de Hierro, S. A. de C. V, tiene registrados 8 contratos colectivos, sólo en el Distrito Federal. Cada uno de ellos reporta exactamente la misma cifra de 400 trabajadores agremiados. Ninguno contiene una prestación superior a las que concede la ley.

El titular de todos los contratos colectivos es el Sindicato Nacional Presidente Adolfo López Mateos de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Escuelas Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana, cuyo Secretario General es el señor Roberto Mendoza León. Todo esto es información pública.

Si exploramos las actividades del señor Roberto Mendoza León, el registro de contratos nos revelará que como Secretario General del Sindicato López Mateos es el firmante de 486 contratos colectivos diferentes, en los más diversos ramos económicos, en los que predominan las escuelas particulares, tiendas de comida rápida y comercios.

Su hermana, María de la Luz Mendoza León aparece como Secretaria General de dos sindicatos titulares de tres contratos colectivos en el sector eléctrico y electrónico y de funerarias.

Otro hermano, Francisco Mendoza León registra tres contratos colectivos en la industria metalúrgica. Otro más, Sergio Mendoza León, detenta, a través de 3 sindicatos, 15 contratos colectivos en las industrias de la confección, el plástico y el papel.

En conjunto, este aparente consorcio que responde a los apellidos Mendoza León, reúne a su nombre 507 contratos colectivos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Otro ejemplo más, la conocida cadena de tiendas de alimentos naturales Nutrisa, posee 58 tiendas distribuidas en el Distrito Federal. En cada una de ellas está registrado un contrato colectivo diferente, cuyo titular es el mismo Sindicato Nacional de Trabajadores de la Actividad Comercial y sus Derivados, Agentes de Comercio, Vendedores, Viajeros, Propagandistas, e Impulsores de Ventas de la República Mexicana.

Cada contrato ampara los derechos colectivos de nueve trabajadores. Ninguno supera en algún rubro las condiciones económicas de ley, todos fueron registrados el mismo 21 de noviembre de 2006.

No es posible que en este espacio analicemos pormenorizadamente todas las implicaciones legales y sociales de esta información, que es apenas el vértice de un iceberg sumergido. Sin embargo creo que quien la examine coincidirá en que difícilmente puede ser indicativa de una actividad sindical convencional en la que los trabajadores se reúnen, nombran libremente a sus representantes y negocian con su empleador las condiciones de un trato equitativo.

Se trata evidentemente de construcciones sindicales falsas, que serían imposibles sin la confluencia de la voluntad de empresarios, abogados, dirigentes sindicales simulados y autoridades poco escrupulosas.

Pero se trata, no lo olvidemos, de un mecanismo que tiene por efecto principal que las personas que prestan sus servicios en esas empresas, en caso de que se lo

propongan no puedan ejercer derechos que les conceden la Constitución y las leyes.

El contrato de protección es, en esencia, un acuerdo para conculcar en la práctica los derechos de terceros, que son los trabajadores asalariados.

¿Cuál es la extensión de estas prácticas fraudulentas? En la actualidad es imposible saberlo. La transparencia en las instituciones del trabajo apenas se inicia, y lo que sucede en la jurisdicción local de los estados de la República es aún totalmente desconocida.

Cabe esperar que las recientes reformas constitucionales abran espacio para que a las autoridades laborales, que son las responsables del cumplimiento de la ley contribuyan a construir un mapa nacional, más completo de los indicadores de la realidad laboral mexicana.

El fenómeno de los contratos de producción es probablemente el más llamativo, pero no es el único.

Los instrumentos del registro de asociaciones, como son el padrón de socios, los estatutos y las actas de procedimiento para designar a dirigentes son finalmente testigos mudos de esa otra gran anomalía, que es el predominio del autoritarismo y la negación de los derechos democráticos para los trabajadores.

Quien haya leído alguna vez un documento de las llamadas tomas de nota, por las que se otorga personalidad jurídica a los dirigentes sindicales, observará que la última frase de estos documentos reza así: Esta autoridad se reserva el derecho de verificar la información entregada. Es decir, que contra lo que se piensa las autoridades laborales gozan de facultades, y están en la capacidad de distinguir entre los dirigentes auténticos democráticamente electos y los que no lo son. Pueden diferenciar entre sindicatos genuinos y falsificaciones, a partir de la transparencia esperamos que esto pueda impulsarse mucho más.

Pero no vamos a ser ingenuos. El mundo del trabajo es el mismo territorio de la economía, un universo de relaciones contradictorias, en el que se mezclan las ideologías con los intereses políticos y los económicos.

Quiero abreviar, porque creo que ya me comí el tiempo, solamente para señalar que no nos debe sorprender el extenso debate en torno de las reformas laborales del que somos testigos hoy en día. Pero que no puede haber una salida negociada y una salida pactada en este país para la transformación de las relaciones laborales si no pone en el centro el derecho de los trabajadores a ejercer lo que la ley y la Constitución les

marca, y la transparencia es una de las herramientas claves para el ejercicio de esos derechos.

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

Nos das ejemplos muy concretos de cómo la posibilidad de conseguir hoy los contratos colectivos abre no sólo la posibilidad, sino la exigencia a análisis precisos de lo que es el sindicalismo. Y queda finalmente la pregunta en el aire, la transparencia no puede convivir con la simulación y por lo tanto podríamos esperar el fin de los horrores del sindicalismo de protección.

Nuestro siguiente ponente es el señor Dennis Anthony Lazarus Jaber. Estudió en la Escuela de Aviación de México, Piloto Aviador Privado y presentó exámenes de Piloto Comercial en la Dirección General de Aeronáutica Civil. Diplomado en Derecho Laboral en la Universidad Panamericana.

Como cargos ha ostentado ser Secretario de la delegación de Aeroméxico-ASPA de 1991 a 1994. Jefe de Equipos DC 9 de 1998 al 2000 en Aeroméxico. Secretario General Electo de ASPA de México de 2006 al periodo que concluirá en el 2009.

Dennis Anthony Lazarus Jaber:

Hace un año, en la Tercera Semana Nacional de Transparencia, el maestro Federico Reyes Heróles planteó, de manera sencilla pero muy clara, algunas interrogantes sobre los sindicatos y la transparencia.

Preguntó básicamente: ¿Por qué no conocer los contratos colectivos?, ¿por qué el sindicato debe tener la exclusividad de la contratación de personal? y ¿por qué existe la cláusula de exclusión?

Se ha repetido en diferentes foros que la democracia está íntimamente ligada a la transparencia y quiero señalar, de entrada, que la opacidad que cubre a la mayoría de los sindicatos y al mundo laboral, es un gran obstáculo para la democratización de nuestro país.

El tema de rendición de cuentas, –en particular, de las finanzas sindicales– es un asunto sobre el que continuamente se pone el énfasis.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 373 –que ya lo mencionaba el licenciado Farid Barquet– la obligatoriedad de las directivas sindicales de rendir cuenta detallada del patrimonio sindical a la Asamblea y a los asociados por lo menos cada seis meses, también es cierto que no existen condiciones jurídicas para hacer efectivo este mandato.

Es decir, no hay mecanismos de supervisión ni penalidad alguna que permita, si no eliminar, por lo menos limitar la discrecionalidad, el abuso y la corrupción que existe en la mayoría de los sindicatos.

Quienes militamos y participamos en el sindicato democrático independiente hemos impulsado desde hace décadas una serie de medidas internas que permitan evitar prácticas oscuras.

En los estatutos de nuestro sindicato, por ejemplo, se estipula que es obligación del Secretario del Interior tener constantemente informados a los miembros, por medio de Circulares y Boletines, de las actividades más importantes de la Asociación.

En el caso del Secretario Tesorero, es su obligación elaborar un proyecto de presupuesto anual para someterlo a la aprobación del Comité Ejecutivo en su conjunto y por la Asamblea General.

Asimismo, el Tesorero debe formular cada seis meses un corte de caja y un estado de contabilidad que obligatoriamente es publicado para el conocimiento de los miembros, de manera individual y de la Asamblea General.

Finalmente, debe practicar un balance general cada año para someterlo a la aprobación de la Asamblea General Ordinaria que celebramos en agosto.

Si por cualquier razón aplicara los fondos sindicales en forma distinta a la acordada por la Asamblea, estatutariamente sería acreedor a su destitución.

Desde hace varios años nuestros estatutos también han consignado el derecho a la información.

Cualquier miembro de ASPA puede pedir informes al Comité Ejecutivo, a los delegados de empresas, a las distintas comisiones y a los representantes sindicales; o si así lo desea, puede tener acceso al Libro de Actas de Asambleas Generales.

Este derecho a la información está complementado con la sanción correspondiente en caso de incumplimiento.

Es causa de destitución de las funciones del Comité Ejecutivo negarse a rendir los informes solicitados por la Asamblea, el Comité Ejecutivo, comisiones o cualquier miembro del sindicato.

Vale la pena señalar la importancia que la tecnología pueda aportar a la transparencia.

Los pilotos, como ustedes saben, andamos de una ciudad a otra, de un país a otro y por consiguiente, la comunicación directa entre nosotros y con nuestra directiva, tiene sus dificultades. Por ello, en ASPA hemos diseñado una red Informática que nos permite sortear este problema.

Cualquier piloto de ASPA, desde cualquier computadora, en cualquier parte del mundo, puede conocer los resúmenes de la Asamblea en nuestro portal de Internet u opinar sobre los temas relevantes de nuestra vida sindical.

Pero también puede consultar el estado patrimonial y diversos datos sobre descuentos y aportaciones de ahorro de cada piloto miembro de ASPA y en lo individual.

Sobre este tema, proponemos que en el marco de una futura reforma laboral se contemplen los mecanismos para hacer exigible el derecho que tienen todos y cada uno de los trabajadores de saber detalladamente qué destino tienen las cuotas que aportan y correlativamente, que se penalice a las dirigencias sindicales que incumplan esta obligación.

Mención aparte merecen los sindicatos que mantienen una relación laboral con las entidades gubernamentales.

Por tratarse de recursos financieros públicos, aportados por todos los contribuyentes, las partidas que se destinan a los sindicatos en distintos rubros deben hacerse públicas.

La sociedad debe saber qué significa exactamente gastos de revisión, festejos, ayudas al sindicato, etcétera; asimismo, los famosos convenios y conocer cuál es el monto económico que se destina a cada sindicato en estos rubros.

Aquí la obligación sindical no sólo es informar a sus agremiados, sino a la sociedad en su conjunto, obligación –por cierto– que también recae en las entidades gubernamentales.

Otro tema que nos parece medular es la transparencia de los contratos colectivos y el registro de sindicatos. Aquí se encuentra una de las grandes opacidades del mundo laboral.

Todo agremiado a un sindicato debe tener derecho a saber quién es su dirigente y cuáles son los términos de su contratación en la empresa que trabaja.

Puede parecer obvio pero no lo es, el propio IFAI ha tenido que enfrentar esto que parece un secreto de Estado.

Se calcula que alrededor del 90 por ciento de los sindicatos existentes son sindicatos de protección patronal; es decir, sindicatos cuyos líderes firman contratos colectivos a espaldas de los trabajadores; sindicatos en donde los trabajadores son afiliados sin saberlo, sindicatos en los cuales los trabajadores no conocen ni el nombre de su supuesto dirigente.

Esta realidad lacerante ha sido construida a lo largo de décadas no sólo con la voracidad mercantilista de supuestos dirigentes sindicales, sino también con la

abierta complicidad de un amplio sector empresarial y la anuencia de las autoridades laborales.

Digámoslo claro: No existe un corrupto sin un corruptor.

En el sector aeronáutico también padecemos esta simulación: El auge de nuevas aerolíneas de bajo costo viene acompañado de un modelo contractual de simulación, que promueve la corrupción y la opacidad. Tal es el caso de VOLARIS e INTERJET, entre otras que ustedes conocen.

En este tema nos sumamos sin cortapisas a la demanda cada vez más amplia de crear un registro público de sindicatos y de contratos colectivos, dirigido por un ente autónomo integrado por personas de recocida solvencia moral.

En ASPA y en el resto del sindicalismo democrático decimos: Sí a la transparencia sindical. Avancemos lo más rápido posible en esta vertiente, pero exijamos también avanzar en la transparencia empresarial.

Algunas de las aerolíneas que mencioné no sólo promueven el contratismo de protección patronal y sus prácticas corruptas, sino también han adoptado esquemas perversos de subcontratación.

Resulta entonces que los patrones no son estas empresas quienes finalmente se benefician del trabajo asalariado, sino que los contratos colectivos son firmados por otras empresas, incluso radicadas en el extranjero.

Se trata, como decimos en el ámbito sindical, de empresas virtuales creadas dentro de estructuras contables, de empresas que sólo existen en los discos duros de algunas computadoras en los departamentos de contabilidad.

Hemos constatado en carne propia las inmensas dificultades para obtener información de las empresas en que laboramos y cuando logramos obtenerla, la maravillosa ingeniería financiera se encarga de hacer más opaco lo que ya de por sí estaba oscuro.

También en el caso, por ejemplo, de la empresa automotriz Volkswagen, que ha crecido en los últimos años, durante 2006 aumentó su producción en 16.3 por ciento y en términos de valor de la producción el incremento fue de 23 por ciento. Sin embargo, al presentar su declaración fiscal declara pérdidas por tercer año consecutivo, evadiendo el pago de reparto de utilidades.

El sindicato, haciendo uso del derecho constitucional, ha objetado las declaraciones fiscales del patrón, por considerar que está ocultando las utilidades, pero ni siquiera han recibido respuesta de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a la objeción que presentaron hace un año con motivo de la declaración fiscal del 2005.

Nos parece que un año es tiempo más que suficiente para responder.

¿Ustedes qué opinan?

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

Dennis Anthony Lazarus nos habla claramente de las reglas internas del Sindicato de ASPA, en donde nos demuestra que tiene una lógica de transparencia y acceso

a la información, en una innovadora relación entre líderes sindicales y trabajadores asociados.

Una vez más nos muestra cómo la tecnología puede estar a favor de la democracia y al servicio de los agremiados, y ratifica con ejemplos específicos las afirmaciones hechas con relación al sindicalismo de protección.

Presento a ustedes al licenciado Miguel Ángel Gutiérrez Cantú, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Es abogado por la Escuela Libre de Derecho, donde se recibió con Mención Honorífica. Inicia su trabajo profesional en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 1993, tiene una larga trayectoria en el mundo laboral y en el servicio público, desde septiembre de 2003 es el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Miguel Ángel Gutiérrez Cantú:

Todos los contenidos han sido muy enriquecedores. Se ha hablado y esto es redundante, con mucha claridad, con mucha transparencia y en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para nosotros es una nueva experiencia.

Es la primera vez que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje participa en una Semana de la Transparencia.

El derecho de acceso a la información pública en México, expresado en el artículo Sexto constitucional, tuvo vigencia normativa con la entrada en vigor de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y las leyes que en este sentido se han ido aprobando por legislaturas locales en diversos estados de la República.

La legislación en esta materia hace posible que el ciudadano tenga de manera directa el pulso objetivo de la actuación del Gobierno. Asimismo, permite alentar el acceso a actores sociales diversos, a los medios de comunicación que, sin negar la importancia que tienen en la vida pública, necesitan contrapesos de opinión ciudadana.

Las leyes de acceso a la información pública pueden tener dos destinos: convertirse en el instrumento ciudadano de control y verificación para la gestión gubernamental y con ello poder influir en el diseño e implementación y en la evaluación de las políticas públicas o sólo llegar a ser una respuesta cosmética y poco útil, que pierde su encanto una vez que los gobiernos dan a conocer los salarios y el gasto en

viáticos de sus funcionarios, así como otros asuntos de interés esencialmente mediático.

La garantía de que estas leyes puedan ser eficaces estriba en una política pública de información ciudadana que vaya encaminada a que la comunidad tenga información sobre lo que particularmente pueda interesarle al empresario, al trabajador, al estudiante, al jubilado, al historiador, al ingeniero, etcétera.

Leyes de acceso a la información en diversos países establecen que en los casos en que sólo una parte de la información puede ser revelada, los organismos deben facilitar una copia del documento completo, excluyendo la información exenta para su divulgación, en lugar de negar el acceso al documento en su conjunto.

En congruencia con este principio, la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental establece que los ciudadanos tienen el derecho de solicitar copia de documentos o de información contenida de ellos o, en su caso, versiones públicas de los mismos.

Los límites de tiempo para dar respuesta a una solicitud, lineamientos de clasificación de la información, criterios de entrega de información, se encuentran determinados por la Ley Federal de Transparencia.

La falta en el cumplimiento de tales disposiciones constituye el sustento para interponer un recurso de revisión ante el órgano encargado de dar efectividad a la legislación: el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública, el IFAI.

El devenir de los acontecimientos desde la entrada en vigor de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental ha ido acercando a los ciudadanos con este derecho de exigir y recibir información sobre la gestión gubernamental, el uso de recursos, la toma de decisiones, que define a la transparencia como la disponibilidad de toda clase de información gubernamental a la ciudadanía y la existencia de reglas, normas y decisiones de gobierno claras y comprensibles.

En el medio laboral de nuestro país, una de las principales premisas para la prevención y solución de los conflictos de competencia federal es la transparencia y eficacia en el depósito de contratos, convenios colectivos y reglamentos interiores de trabajo.

En este sentido la Junta Federal ha sentado un precedente en la forma de convalidar la relación entre empresas y sindicatos con un enfoque de calidad e innovación. A raíz de la revisión y depuración del universo de contratos colectivos, y la implantación del sistema de gestión de calidad bajo la Norma ISSO 9001-2000 en la Unidad de Registros de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo.

Esta área del tribunal trabaja con mecanismos y controles específicos que garantizan seguridad y certeza jurídica, además de mantener altos niveles de servicio, que aseguran la oportunidad y la transparencia en los procesos.

Muestra de lo anterior es la baja definitiva de 9,970 expedientes de contratos colectivos que fueron depurados y turnados al archivo general en el periodo que va a octubre de 2003 a noviembre de 2005.

Aquí me detengo un poco para hacer este comentario. efectivamente en el año de 2003 se aprecia que hay una sobrecarga de expedientes de depósitos de contratos colectivos de trabajo en bastante desorden, en una situación de incluso poca accesibilidad y en este sentido fue en aquel 2003 que empezamos a trabajar para depurar contratos, expedientes de contratos colectivos de trabajo que no tenían actividad, que no tenían vigencia.

Un expediente de contrato colectivo de trabajo; lo digo para quienes no estén muy familiarizados con la práctica en materia de derecho colectivo de trabajo, tiene que tener movimiento por lo menos una vez al año, porque el contrato colectivo se revisa íntegramente cada dos años, y en lo salarial una vez al año.

En ese sentido un expediente de un contrato colectivo tiene que tener vida, tiene que tener movimiento. Se fue verificando expediente por expediente qué contratos no tenían movimiento, y aquellos en los que se contempló, después de incluso hacer prevenciones, publicarlas en el boletín laboral y sin haber tenido respuesta se dictó un acuerdo de archivo definitivo para quitarles vigencia a contratos colectivos que no tenían vida. Simplemente, como se dice comúnmente se les dio cristiana sepultura, y esos fueron 9,970 expedientes. Esta tarea se concluyó en el mes de noviembre de 2005.

Con todo esto podemos afirmar que la Unidad de Registro de Contratos de la Junta Federal mantiene actualizado el acervo de más de 30 mil expedientes de contratos colectivos, convenios y reglamentos interiores de trabajo de competencia federal, que involucran millones de trabajadores que prestan su servicio en empresas e instituciones de competencia federal.

Yo aquí me detendría también muy brevemente para decir que de esos 30 mil expedientes que manejamos, no son todos los 30 mil del depósito de un contrato colectivo de trabajo, sino de contratos colectivos de trabajo por tiempo indeterminado, son aproximadamente 16 mil, los números fluctúan, pero tienen más o menos esa referencia hacia ese número.

Tenemos un número de aproximadamente cinco a seis mil expedientes relativos a convenios de administración de contratos ley, que es otra figura dentro de la contratación colectiva en nuestro país. No es la ocasión para abordarla.

Tenemos un número de aproximadamente, siempre es referente entre tres mil y cuatro mil expedientes de contratos colectivos de vida determinada, porque son por tiempo o por obra determinada, que en el caso de la Junta Federal se refiere a obra pública federal, y que tiene como cuando se trata de carreteras,

presas, obras en puertos, en todo lo que son zonas federales.

Esos contratos tiene un inicio y tienen una terminación y por eso tienen una referencia, no son contratos de una relación de trabajo permanente por tiempo indeterminado.

Y finalmente tenemos aproximadamente cinco mil expedientes de lo que son reglamentos interiores de trabajo que se depositan conjuntamente con los contratos colectivos.

Pero no todos los contratos colectivos traen a la mano, y en esto, los números brincan, un reglamento interior de trabajo.

Al respecto, el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, consciente de la necesidad de que los trabajadores sean sabedores de las reglas que norman su vida laboral, emite en el año de 2002 un primer criterio. Voy brevemente a describir cómo fue, quizás con cierta lentitud, evolucionando la Junta Federal en este tema de la transparencia, para enfocarme específicamente en los contratos colectivos de trabajo.

Repito que en el año de 2002, el Pleno de la Junta emite un criterio que determina el acceso a los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo a los trabajadores o ex trabajadores que lo soliciten, con el único requisito de acreditar esa calidad.

O sea, era un criterio muy restrictivo, fue el punto de partida, que era un criterio verdaderamente limitativo en el cual solamente podían pedir y tendrían acceso al contrato colectivo aquellos trabajadores o ex trabajadores de un centro de trabajo respecto de ese contrato colectivo de ese centro de trabajo.

A partir de la entrada en funciones de la Unidad de Enlace de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Unidad de Enlace con la cual se genera la vinculación permanente con el IFAI; a través de diversos medios que la ley otorga a los ciudadanos la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje recibió diversas solicitudes de información requiriendo copias o acceso a los contratos colectivos, convenios y reglamentos interiores de trabajo que se encuentran depositados.

El Comité de Información de la Junta en 2003 clasificó la información contenida en los expedientes de depósito de contratos colectivos de trabajo como información reservada, sin limitar el acceso a dicha información previa a la acreditación a quien –como decíamos– acreditara el carácter de trabajador o ex trabajador de una empresa específica, de una empresa determinada.

Ese criterio de 2003 fue de darle sentido de reserva, un poquito como si se tratara de un expediente de un juicio laboral en materia de juicios no solamente en lo laboral; hay en la Ley de Transparencia determinadas previsiones que mientras un juicio no causa estado, no se convierte en cosa juzgada.

Hay determinado sentido de reserva al acceso de terceros a esa información de un juicio mercantil, civil, administrativo y también en el caso laboral.

Sin embargo, el darle un carácter de reserva a un depósito, a un expediente de un depósito de un contrato, realmente era ir más allá de lo debido.

Como se advierte, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Federal de Transparencia, la Junta Federal fue evolucionando en el proceso de transparentar su actuación, permitiendo a la comunidad laboral y a los diversos sectores de la sociedad el acceso a los registros de carácter público que están en su poder.

El Pleno del IFAI, en diversas resoluciones, vino sosteniendo que el depósito de los contratos colectivos de trabajo se efectúa con el único propósito de que éstos surtan sus efectos legales, queden registrados y sean analizados por la Unidad de Registro de Contratos de la Junta, en cumplimiento a los requisitos exigidos por la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto, no es posible clasificar dicha información como reservada.

Como respuesta a una exigencia social y a la imperiosa necesidad –no sólo de los trabajadores, sino de la comunidad en general– de conocer, de saber el contenido de los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Información de la Junta en el presente año de 2007, se acordó poner a disposición de todo usuario que así lo solicite la información relativa a los contratos colectivos de trabajo.

Debo hacer expreso reconocimiento al impulso decidido y entusiasta del Secretario del Trabajo y Previsión Social, licenciado Javier Lozano Alarcón, para hacer realidad este profundo y relevante cambio de actitud.

En tal sentido, a partir de abril del presente año se publica a través de la página de Internet de la Secretaría del Trabajo y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el índice de los expedientes de los contratos colectivos de trabajo registrados y depositados en la Junta Federal.

Podemos informar a ustedes que esta publicación ha sido de gran aceptación e interés por parte de la ciudadanía pues como promedio diario, tenemos 250 visitas a dicho portal, con un total acumulado de más de 9 mil consultas a esta fecha.

Simultáneamente, como ya se comentó con anterioridad por el licenciado Jiménez Cacho, se ha emprendido la tarea de digitalizar en una primera etapa el total de los contratos colectivos de trabajo de los 16 mil contratos colectivos de trabajo por tiempo indeterminado depositados en la Junta Federal, con el objeto de que éstos se encuentren al alcance de cualquier ciudadano con sólo abrir la página de Internet.

Este esfuerzo permitirá que este mismo año se puedan consultar directamente, vía Internet, todos los contratos colectivos de manera integral, salvaguardando únicamente los datos que presenten información de carácter personal.

En este caso se pondrá una mascarilla que llegue a ser de carácter personal en acatamiento de lo que dispone la Ley Federal de Transparencia.

La publicidad de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran depositados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, permitirá además la difusión de las condiciones laborales en que prestan sus servicios los trabajadores de las empresas, transparentar la gestión pública y favorecer la rendición de cuentas a los ciudadanos, respecto del uso y destino del presupuesto federal, respecto de empresas y organismos públicos regidos laboralmente por la Ley Federal del Trabajo.

El derecho a la información de los ciudadanos, la transparencia de la gestión pública y la obligación de rendir cuentas, constituyen una de las conquistas más importantes de los últimos años, no sólo en nuestro país, sino en el entorno mundial.

Esta nueva relación sociedad-Estado se materializa en el derecho irrenunciable de cualquier ciudadano a conocer y, en su caso, someter a escrutinio las acciones y decisiones del Gobierno, en el momento en que lo desee, sin que se encuentre condicionado a motivar o justificar el uso de la información.

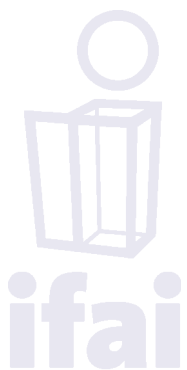
Simplemente se trata de transparentar y, por tanto, generar una mejora continua en la gestión pública.

En este contexto, puede afirmarse que la publicación de los contratos colectivos de trabajo es un importante factor para coadyuvar en la democratización de las relaciones obrero-patronales.

Abre el camino hacia la transparencia de los sindicatos en su interacción con las empresas y con sus agremiados, ya que sin perder autonomía brindará a los trabajadores y a la sociedad en su conjunto información sobre sus líderes sindicales, las decisiones que éstos toman en su nombre y si existe o no un contrato depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ello también, como consecuencia lógica, derivará en mayor confianza y seguridad jurídica de las empresas alentando la paz laboral.

transparencia
2007
Semana Nacional



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

Muchísimas gracias y, como era de esperarse, desde luego la ponencia no sólo no decayó, sino que cierra con broche de oro y en donde comprobamos que la experiencia se aprecia sobre todo cuando tiene fuerza para la renovación.

Creo que la ponencia nos habla claramente de la trascendencia que ha tenido en nuestro país la Ley Federal de Transparencia, en donde actores sociales diversos a los medios de comunicación utilizan la información y la ley más allá de lo mediáticamente atractivo.

Sería interesante en algún momento hacer el análisis, pero casi pudiéramos aseverar en esta mesa que de las 250 consultas diarias, la mayoría no es de los medios, sino de gente que necesita la información para hacer su quehacer diario, su quehacer profesional.

Quiero suponer que 100 se deben a Luis Emilio; no, no es cierto, pero seguramente algunas de ellas se las debemos. Agradezco que me permitas la broma, Luis Emilio.

Otra cuestión que me gustaría destacar es que solamente la autoridad en la materia nos puede explicar, como de hecho lo hizo el Presidente de la Junta, las dimensiones prácticas de lo que significa depurar un archivo.

No hay transparencia sin archivos ordenados. El poder discernir de un universo de prácticamente 40 mil expedientes que 10 mil de ellos hay que declararles, en sus propias palabras, “cristiana sepultura” y reconocer que los otros 30 mil están “vivos” y tienen que estar activos, créanme, no es un trabajo pequeño.

Hay aquí un proceso de retroalimentación que me interesa mucho destacar. Decía yo, no hay transparencia sin archivos ordenados y al mismo tiempo la Ley Federal de Transparencia se ha convertido en un incentivo para el servidor público, para tener archivos ordenados.

Simplemente con la amenaza permanente, bendita amenaza permanente de que cualquier documento nos lo pueden pedir, pues a nosotros mismos ya nos interesa poderlo encontrar rápido y si es posible en la computadora, mejor, para enviarlo rápidamente.

Apreciamos desde luego la autocritica a los propios criterios de la Junta, pero sobre todo, la rapidez en la evolución de estos criterios, que la propia demanda social y legal ha venido imponiendo.

Creo que con ello cerramos el tema de sindicalismo y me parece que ha sido sumamente rica la exposición, sumamente honesta la participación de todas nuestras autoridades, nuestros ponentes, los estudiosos, así como también los líderes sindicales.