

Análisis

del “Proyecto Abascal”
de reforma de la Ley Federal del Trabajo



Análisis del "Proyecto Abascal" de reforma de la Ley Federal del Trabajo
Dip. Fed. Víctor Manuel Ochoa Camposeco (coordinador)
Grupo Parlamentario del PRD
en la Cámara de Diputados
LVIII Legislatura / Congreso de la Unión

México, febrero de 2003

Cuidado de la edición
Claudia del Castillo

Diseño de la portada e interiores y formación
María de Lourdes Álvarez López



Análisis del “Proyecto Abascal” de reforma de la Ley Federal del Trabajo

Dip. Fed. Víctor Manuel Ochoa Camposeco
Coordinador

Grupo Parlamentario del PRD
Cámara de Diputados / LVIII Legislatura
Congreso de la Unión

Análisis

del “Proyecto Abascal”
de reforma de la Ley Federal del Trabajo



Análisis del "Proyecto Abascal" de reforma de la Ley Federal del Trabajo
Dip. Fed. Víctor Manuel Ochoa Camposeco (coordinador)
Grupo Parlamentario del PRD
en la Cámara de Diputados
LVIII Legislatura / Congreso de la Unión

México, febrero de 2003

Cuidado de la edición
Claudia del Castillo

Diseño de la portada e interiores y formación
María de Lourdes Álvarez López



Análisis del “Proyecto Abascal” de reforma de la Ley Federal del Trabajo

Dip. Fed. Víctor Manuel Ochoa Camposeco
Coordinador

Grupo Parlamentario del PRD
Cámara de Diputados / LVIII Legislatura
Congreso de la Unión

Grupo Parlamentario del PRD
Cámara de Diputados / LVIII Legislatura
Congreso de la Unión

Mesa Directiva

Martí Batres Guadarrama, coordinador general
Gregorio Urías Germán, vicecoordinador general

Coordinaciones

Uuc-kib Espadas Ancona, Reforma del Estado
Rafael Hernández Estrada, Proceso Legislativo
Miroslava García Suárez, Política Económica
Hortensia Aragón Castillo, Política Social
Sergio Acosta Salazar, Política Internacional
Rubén Aguirre Ponce, Gestoría
Martha Angélica Bernardino Rojas, Comunicación Social
Manuel Duarte Ramírez, Administración
Alfredo Hernández Raigosa, presidente de Debates del Pleno

Índice

Presentación	
<i>Víctor Manuel Ochoa Camposeco</i>	9
Prólogo	
<i>José Alfonso Bouzas Ortiz</i>	13
Reformas de la legislación laboral	
Breve apunte sobre los casos español e italiano	
<i>Carmen Agut García</i>	15
Un nuevo modelo de relaciones laborales	
<i>Alfredo Sánchez Castañeda</i>	33
Contrato de prueba y la estabilidad en el trabajo	
<i>María del Carmen Macías Vázquez</i>	41
Productividad y decisiones dentro de los procesos productivos	
<i>Enrique de la Garza Toledo</i>	50
Reflexión sobre la propuesta de reforma de la Ley Federal del Trabajo	
<i>Patricia Kurczyn Villalobos</i>	58
La precarización en el empleo	
<i>José Luis Mendoza</i>	66

Los peligros de la reforma oficial de la Ley Federal del Trabajo	
<i>Néstor de Buen Lozano</i>	71
Descripción de las principales propuestas del Proyecto Abascal violatorias de derechos fundamentales que obstaculizan la modernización de las relaciones laborales	
<i>Arturo Alcalde Justiniani y Héctor Barba García</i>	81
El Proyecto Abascal	
<i>Rosa Albina Garavito Elías</i>	89
Por una reforma integral	
<i>José Alfonso Bouzas Ortiz</i>	95
La Propuesta Abascal debe ser retirada	
<i>Saúl Escobar Toledo</i>	100
El imperativo de un proyecto conjunto de los trabajadores y los legisladores progresistas	
<i>Héctor Barba García</i>	105
Conclusiones	
<i>María del Rosario Tapia Medina</i>	113

Presentación



El destino de la reforma laboral es incierto porque los partidos políticos no generamos aún el consenso necesario para realizarla –al menos una reforma como lo requieren nuestras aspiraciones democráticas, en el contexto de la transición política–. Los principios que defiende el Partido de la Revolución Democrática, representativos del sector más amplio de los trabajadores, están comprendidos en nuestra iniciativa de ley presentada el 31 de octubre de 2002, que reforma diversos artículos de la Constitución y la ley secundaria. Poco después de esta fecha, el secretario de Trabajo y Previsión Social, Carlos Abascal Carranza, logró llevar hasta la tribuna de la Cámara de Diputados una segunda iniciativa de ley que contradice a las promesas de campaña del Ejecutivo en turno, sus compromisos con la sociedad y todo sentido democrático del partido que lo apoyó. El secretario utilizó a un legislador del PRI.

Dicha iniciativa es el resultado de un acuerdo del secretario Abascal con una fracción del movimiento obrero corporativo y un pequeño sector del vasto empresariado mexicano. Se trata de un documento que ni el propio partido en el poder se atrevió a reivindicar como suyo o como reflejo de sus aspiraciones partidistas. El movimiento sindical democrático, representado parcialmente por la Unión Nacional de Trabajadores en la llamada Mesa Central de Decisiones, que creó el secretario Abascal, abandonó las negociaciones más temprano que tarde, como era de esperarse. El documento surgido de dicha mesa, conocido ya entre los especialistas como el “Proyecto Abascal”, mantiene vigente lo que hace tres años dijeron combatir quienes hoy

están al frente del Poder Ejecutivo, particularmente el secretario Abascal: el corporativismo sindical, la corrupción y la simulación contractual. La Secretaría negoció y acordó con los responsables del atraso democrático en que se encuentra un vasto sector del sindicalismo. Ellos, la dirigencia más antigua del movimiento obrero mexicano, demostraron ser la parte más conservadora y un sector alérgico a reconocerse en nuestro proceso de transición democrática. La historia, que no se detiene, pasará sobre ellos porque la lucha por la libertad sindical seguirá creciendo.

La reforma laboral no puede convertirse en un callejón oscuro, en el cual, sólo una parte del mundo laboral promueva alianzas ilegítimas que salven los intereses de unos cuantos, pasando encima de las aspiraciones y los derechos de las mayorías. La reforma laboral es un proceso fundamental para nuestra transición democrática y debe realizarse a plena luz de nuestro más caro patrimonio constitucional: la democracia, la seguridad en el empleo y el carácter tutelar de la ley. La población trabajadora, la nación entera, necesita una reforma laboral que sustente sólidamente nuestra productividad, haga viable el derecho a una mejor calidad de vida para las mayorías y sea bastión de nuestra democracia. Una reforma laboral fallida, contradictoria del reclamo democrático de todos los trabajadores mexicanos, puede ser la tumba de nuestra paz social y de la propia transición política.

Un distinguido grupo de académicos(as), investigadores(as) y abogados laboralistas, preocupados por la existencia del “Proyecto Abascal”, aceptaron, antes de que fuera presentado como iniciativa de ley, reunirse en un salón de la Cámara de Diputados, a convocatoria del PRD, para expresar sus opiniones sobre el mencionado proyecto. Este libro reproduce sus intervenciones.

La disertación inicial corresponde a una distinguida investigadora española que aceptó participar en este encuentro. Sus puntos de vista resultaron muy adecuados, como el lector lo habrá de constatar, para contextualizar más ampliamente el proceso mexicano de reforma laboral. Las exposiciones todas provienen, sin duda, de las principales voces, las más calificadas de este país, en materia laboral. Son todos ellos y ellas profesionales que conocen a fondo el tema y ha sido su materia de trabajo, investigación y estudio durante muchos años. Son autores muchos de ellos de proyectos de ley que nuestro partido

ha recogido en la iniciativa de que hablamos al inicio de esta presentación. Su opinión es fundamental para entender los alcances que podría tener un proyecto como el del secretario Abascal si lograra abrirse camino, a contrapelo de toda racionalidad democrática, en nuestros procesos legislativos.

Agradecemos cumplidamente a todas las y los conferencistas su atención a nuestra convocatoria, valoramos enormemente su preocupación por el proceso democrático de nuestra nación y estamos seguros de que sus opiniones se convertirán en puntos de referencia indispensables para entender y conducir nuestra reforma laboral.

Víctor Manuel Ochoa Camposeco
Diputado federal

Prólogo



El integrar redes ha sido una opción generosa ante la realidad que evidencia contradicciones y diferenciaciones importantes que los actores sociales tienen, pero que lamentablemente los lleva a la parálisis de sus acciones, en tanto que no se resuelven sus diferencias. Un grupo de profesionistas del derecho que seguimos, desde mediados de 1991, la suerte de la mesa que instalara la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo la denominación de “Diálogo Obrero-Empresarial ante una Nueva Cultura Laboral”, y que desde entonces veníamos comunicándonos la información que obteníamos al respecto e intercambiando importantes documentos que de ahí salían, prácticamente como “las cadenas”, ante la inminente información de que ya existía un proyecto final que llegaría al Poder Legislativo como “propuesta consensuada por los sectores”, nos reunimos en un espacio que nos garantizaba el respeto y reconocimiento a todos y a convocatoria de quizás la única persona que nos podía congregar a todos, el doctor Néstor de Buen Lozano.

Sorprendentemente encontramos que, con independencia de las diversas militancias políticas que se tenían, a todos preocupaba el proyecto de reforma laboral por las características que apreciábamos tiene el que se difundió como última versión en julio de 2002 como del consenso de los sectores productivos y que la sociedad identificara como Proyecto Abascal de Reforma Laboral.

Con acelerada facilidad nos organizamos para analizar, discutir, difundir y precisar los aspectos más relevantes del Proyecto Abascal, motivados por una sola vocación, la necesidad de mantener y

garantizar los aspectos sociales de nuestras normas del trabajo, convencidos de que ello no se contrapone con la necesaria reforma laboral que debe instrumentarse.

En esta dinámica convocamos a una conferencia de prensa, el Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática ofreció sus espacios y posibilidades para organizar un debate sobre el tema y el 25 de septiembre anterior, con una permanentemente significativa asistencia durante todo el evento, que se realizó de las 9 a las 17 horas, no viéndose el evento desmovilizado, incluso por un movimiento sísmico que ese día se dio en la ciudad de México, se presentaron las ponencias que en esta obra se publican.

Este fue el inicio del debate, quizás mejor debiéramos decir, de la última etapa del debate. La STYPS pretendía que la reforma laboral se diera en el secreto, lo que como red nos integramos, lo hicimos precisamente por el convencimiento de que la reforma laboral necesaria tiene que darse de cara a la sociedad y sólo arribando a la conclusión colectiva respecto de los sacrificios necesarios a la modernización, los trabajadores estarán dispuestos a asumirlos en tanto a través de ello avizoren futuro promisorio.

Para cuando el libro se publique, con la propuesta de reformas laborales de Abascal presentada al Poder Legislativo y posiblemente con una segunda propuesta que la Unión Nacional de Trabajadores y el PRD consensen –no es descartable algunas más– estos materiales serán de particular importancia, ya que contienen los temas básicos para el debate sobre el cambio en las relaciones sociales más importantes que los hombres establecemos, las relaciones sociales de naturaleza laboral.

Si pudiéramos señalar los más graves errores en la propuesta tendríamos que partir e indicar que el mayor es el que la STYPS no tenga propuesta y recurra a pretender pasar la propia como de consenso de los sectores productivos.

José Alfonso Bouzas Ortiz
Octubre de 2002

Reformas de la legislación laboral

Breve apunte sobre los casos español e italiano

Carmen Agut García

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad "Jaime I", España



Con la comparación no se trata de adoptar las soluciones alcanzadas por otro Estado, sino únicamente de extraer de ellas información útil para los problemas propios. La proximidad cultural y jurídica de España e Italia hace que las reformas de las normas laborales de amplio espectro acometidas en España o las que actualmente se proponen en Italia puedan aportar elementos a tener en cuenta por el laboralista mexicano dadas las perspectivas que adoptan y los retos que plantean.

Dos son las cuestiones que deben tenerse en cuenta con carácter previo. De un lado, no puede desconocerse que los dos Estados a los que nos referimos tienen en común su pertenencia a la Unión Europea, de ahí que sus ordenamientos, en particular en lo que a las normas laborales se refiere, deban ajustarse a las directrices marcadas desde dicha organización, llevando a cabo, si ello fuera necesario, las oportunas reformas.¹ De otro, que si bien cuestiones relativas al derecho de la seguridad social, salud laboral, etcétera, también han sido abordadas, lo cierto es que el grueso de las reformas, en ambos casos, van a estar referidas al derecho individual del trabajo y a ellas nos referiremos.

¹ Las directrices señaladas por la Unión Europea desde el Consejo Europeo Extraordinario de Luxemburgo celebrado en 1997, se concretan en cuatro pilares de actuación preferente: mejorar la capacidad de inserción profesional, desarrollar el espíritu de empresa, fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas y reforzar la política de la igualdad de oportunidades.

Las reformas laborales actuadas en España

Tras la Constitución de 1978, la norma básica reguladora de la relación individual de trabajo en España ha sido el Estatuto de los Trabajadores (ET).² Desde su entrada en vigor en 1980, dicha norma ha sufrido diversas modificaciones que puede decirse han respondido siempre a una razón última: la creación de empleo. Reformas que no obstante puedan englobarse bajo la rúbrica de la “flexibilidad”, permiten una división en dos grandes apartados según se refieran a las modalidades de contratación o a los restantes elementos de la relación laboral.

Contratación indefinida vs. contratación temporal

El ET de 1980 estableció un sistema basado en el contrato por tiempo indefinido y en la existencia de varias modalidades de contratación temporal con causa justificativa de su temporalidad: el contrato para obra o servicio determinado, el eventual o por circunstancias de la producción y el contrato de interinidad.³

Pero la situación económica y laboral del país hizo que este sistema fuera rápidamente abandonado, pasando a un esquema totalmente distinto basado en la precariedad del empleo. Así, la Ley 32/1984, de 2 de agosto, reguló la contratación temporal sin causa como medida de fomento de empleo, introduciendo la posibilidad de efectuar contrataciones temporales desde un mínimo de seis meses y hasta un máximo de tres años de duración, con cualquier trabajador desempleado.

Dicha Ley estuvo en vigor hasta las reformas legislativas iniciadas en 1993-1994, esto es, prácticamente durante un periodo de diez años. Concretamente fue derogada por la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre

² Ley 8/1980, 10 de marzo de 1980, del Estatuto de los Trabajadores. Hoy, tras la refundición de diversas modificaciones, Real Decreto-Legislativo 1/1995, 19 de mayo de 1995.

³ No nos referiremos aquí a otras modalidades contractuales que vienen a sumarse a las aquí tratadas y han sido igualmente objeto de modificaciones en las diversas reformas normativas, tales como, los contratos en prácticas o para la formación, el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo...

medidas urgentes de fomento de la ocupación, que vino a reponer el sistema inicialmente previsto en el ET, eliminado la contratación temporal coyuntural y manteniendo los supuestos de contratación temporal causal. Desde esta fecha el contrato temporal sólo se incentiva para reducir la tasa de desempleo en los sectores con mayores dificultades de colocación.

No obstante, los excesos cometidos con la contratación temporal estructural tras la reforma de 1994, llegando la tasa de contratación hasta 94 por ciento de las contrataciones realizadas, motivó una reacción sindical y gubernamental en favor de aplicar las medidas incentivadoras del empleo a las contrataciones estables o indefinidas, lo que se concretó en los acuerdos adoptados en abril de 1997 entre las centrales sindicales mayoritarias y la representación empresarial, que fueron inmediatamente asumidos por el gobierno para su tramitación parlamentaria. Consecuencia de ello fue la aprobación del Real Decreto Ley 8/1997, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento a la contratación indefinida y el Real Decreto Ley 9/1997, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, ambos de 16 de mayo.⁴ Con estas últimas normas, en lo que aquí interesa, se establece un modo novedoso de incentivar el empleo: se fomenta una contratación de carácter indefinido cuyas especialidades se dan en relación a los trabajadores que pueden ser contratados (trabajadores pertenecientes a ciertos colectivos en los que la tasa de desempleo es considerada excesiva⁵ o trabajadores con contrato temporal para su conversión en indefinido) y al coste de extinción del contrato caso de despido objetivo. En efecto, la nueva política incentivadora del empleo sigue siendo selectiva, pero supone un cambio radical respecto de sus predecesoras, pues ya no se incentiva la contratación temporal, sino, esencialmente, la contratación indefinida, el trabajo estable.

⁴ Reales Decretos-Ley fueron convalidados, respectivamente, por las Leyes 63/1997 y 64/1997, ambas del 26 de diciembre de 1997 y de igual denominación que sus predecesores.

⁵ Se trata de: mujeres en profesiones en las que se hallen subrepresentadas, jóvenes desempleados, parados de larga duración, mayores de 45 años, minusválidos...

Esta orientación se mantiene con la reforma llevada a cabo con la Ley 12/2001, de 2 de marzo, que suprime la temporalidad inicial de tres años de la norma reguladora de los contratos de fomento de la contratación indefinida, al tiempo que amplía los grupos de trabajadores que pueden acogerse a ellos.

La flexibilidad laboral

La importante reforma legislativa, en particular del ET, operada en España durante los años 1993-1994, con el gobierno de izquierda y completada en 1997, 2001 y 2002, con el gobierno de centro-derecha, tiene también como principal objetivo declarado la creación y el mantenimiento del empleo, permitiendo una mayor competitividad de las empresas y favoreciendo la superación de las situaciones de crisis. Para ello no se duda en acoger criterios flexibilizadores de la relación laboral tanto de carácter funcional como numérico e incluso salarial, tal vez para compensar la mayor rigidez que supone la tendencia a la estabilidad en la contratación, al tiempo que también se producen importantes modificaciones de técnica legislativa, reduciendo los espacios de la norma estatal y ampliando los de la negociación colectiva.

La flexibilidad numérica

Desde 1994, para favorecer la aproximación de la oferta y la demanda, se permite la actuación de las agencias privadas de colocación (sin ánimo de lucro), junto al organismo estatal, el Instituto Nacional de Empleo. También están presentes en el mercado español las empresas de trabajo temporal, encargadas, de una parte, de la aproximación de la oferta a la demanda, pero, de otra, de realizar dicha aproximación esencialmente a partir de las modalidades de contratación temporal y separando el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo de los sujetos que las llevan a cabo.

En el acceso al trabajo, la contratación temporal planteaba el problema de la finalización del contrato, pues, a diferencia de lo que sucede con el contrato por tiempo indeterminado, en el que el trabajador tiene derecho a una indemnización cuando la extinción se produce injustificadamente por voluntad del empresario, la extinción de cualquiera de los contratos temporales al llegar su término final, no daba

derecho a ningún tipo de compensación económica al trabajador. Esta situación se ha visto paliada en parte con la reforma de 2001, que prevé una indemnización a la finalización de algunos de los contratos temporales (8 días de salario por año de servicio), si bien, sensiblemente inferior a la del contrato indefinido, según se verá inmediatamente.

En cuanto a los costes de la extinción del contrato, éstos deben ponerse en relación con la extinción derivada de la voluntad injustificada del empresario, ello porque en España, con carácter general, el despido por incumplimiento grave y culpable del trabajador puede ser calificado por el juez de tres formas únicamente, cada una de las cuales tiene muy distintas consecuencias: *a)* Procedente: cuando queda acreditado el incumplimiento alegado, lo que convalida la decisión empresarial extintiva sin derecho a indemnización. *b)* Improcedente, si no queda acreditado el incumplimiento alegado. El empresario en este caso tiene el derecho de optar entre la reinstalación del trabajador o la extinción del contrato con abono de una indemnización tasada (45 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades). *c)* Nulo, cuando el despido se ha producido con violación de derechos fundamentales (igualdad, libertad sindical) o de derechos vinculados a la maternidad. Obliga a la reinstalación del trabajador y sólo cuando ésta es inviable, procede la indemnización.

El resultado es que, a pesar de que partimos del principio de extinción causal, el juego de las normas sustantivas y procesales permite, en último extremo, gracias al despido improcedente, que el empresario pueda optar por abonar al trabajador una determinada cantidad y dar por finalizada la relación laboral aun no existiendo causa para ello. Es pues importante poner de relieve que a partir de 1997 de forma temporal y desde 2001 con carácter permanente, el contrato para el fomento de la contratación indefinida ha previsto una reducción de la indemnización por extinción del contrato por voluntad injustificada del empresario caso de despido objetivo, que ahora se concreta en 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades.⁶ Se trata, ciertamente, de un supuesto marginal,

⁶ Cifra media resultante entre los 45 días exigidos por los trabajadores y los 20 ofrecidos por la patronal.

pero que tiene la virtualidad de abrir una brecha en la cifra estándar que venía siendo mantenida desde 1980.

Además la flexibilidad en la finalización de la relación laboral se ha llevado a cabo también de forma menos evidente con determinadas modificaciones efectuadas en la regulación sustantiva del despido, en particular al reducirse el número de supuestos en los que éste puede ser considerado nulo (ahora sólo cuando se ha producido con violación de derechos fundamentales o en situaciones vinculadas a la maternidad), y ampliar correlativamente el de los despidos improcedentes (los restantes), que son precisamente los que pueden dar lugar a la extinción del contrato de trabajo mediando el abono de la indemnización, en lugar de la reinstalación del trabajador.

A lo que debe añadirse la importante modificación efectuada por el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, que supone la supresión en su integridad de los salarios caídos, que hasta ahora se abonaban en los despidos improcedentes.

La flexibilidad funcional

La reforma de 1994 afectó a prácticamente todos los elementos de la relación laboral, rediseñando algunas de las instituciones básicas, tales como la jornada o el salario. Sin embargo, quizá el aspecto más llamativo fue la ampliación de las posibilidades de actuación empresarial en la gestión de la mano de obra, al permitirle un gran margen de actuación en la modificación de las condiciones de trabajo inicialmente pactadas. Los aspectos afectados son todos los que definen la relación laboral, esto es, tanto los relativos al tipo de trabajo a realizar, al lugar de trabajo o, finalmente, al modo de prestar los servicios.

Respecto del tipo de trabajo, se permite al empresario una gran libertad de actuación al establecer que los únicos límites a la modificación unilateralmente decidida por él serán los derivados de las titulaciones requeridas para la prestación de servicios y de la pertenencia al grupo o categoría profesional del trabajador, exigiéndose en los casos en los que las funciones a desarrollar por el trabajador no correspondan a su grupo o categoría profesional, que se hallen motivadas en razones técnicas u organizativas. Se permite incluso la encomienda de funciones de categorías o grupos inferiores, aunque en este caso sólo si existen necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad

productiva. La retribución del trabajador será la correspondiente a las funciones que efectivamente realice, a salvo los supuestos de funciones inferiores en los que queda garantizada la retribución originaria.

La modificación del lugar en el que debe prestar servicios el trabajador tiene una regulación diferenciada. A este efecto se permite que el lugar en el que el trabajador presta sus servicios sea modificado libremente por el empresario en el transcurso de la relación laboral, fijando límites únicamente cuando dicha modificación afecte de modo temporal o permanente a la residencia del trabajador.

Por último, el Estatuto de los Trabajadores contempla las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: materia de jornada y horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, y de funciones cuando excedan de lo previsto en la sede propia. También es necesaria la concurrencia de una causa justificativa de la medida, y, como en los supuestos anteriores, se concreta en las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que tengan como fin la mejora de la competitividad empresarial. En este caso las garantías para el trabajador y los correlativos límites para el empresario están en función, principalmente, de la norma en la que se regula la medida y de si la modificación tiene carácter colectivo o individual.

La flexibilidad salarial

Tradicionalmente las condiciones que podían afectarse por el empresario quedaban limitadas a las que se referían a la prestación de servicios del trabajador; esto es, las condiciones de trabajo entendidas en sentido estricto, sin embargo, a partir del 1994, en determinados supuestos será igualmente posible la modificación de la principal prestación a la que resulta obligado el empresario: el salario.

Ello se verifica con el mecanismo de la cláusula que permite la inaplicación del régimen salarial pactado en el convenio colectivo supraempresarial o “cláusula de descuelgue salarial”. Se trata de una figura particular que opera desde el interior mismo del convenio colectivo aplicable en la empresa, siempre que éste sea de ámbito supraempresarial (por razones obvias), y consiste en la posibilidad atribuida a las empresas que acreditan atravesar una situación de

crisis, de aplicar al conjunto de sus trabajadores de un salario inferior al previsto con carácter general en el convenio.

La política de empleo seguida en España en los últimos veinte años ha estado condicionada por la necesidad de adaptar las estructuras jurídico-laborales al marco socio-económico al que el país se ha incorporado, precisando, a su vez, imperiosamente, la adopción de medidas que restringieran los altos niveles de desempleo alcanzados entre la población en condiciones de trabajar.

La alta tasa de desempleo alcanzada en la segunda mitad de los años 80 fue concebida desde el poder político como una situación de excepción cuyos negativos efectos quedarían atenuados facilitando las diversas formas de contratación temporal que aligeraran las cargas empresariales derivadas de la extinción del contrato de trabajo. No obstante, la recuperación económica producida en los últimos años 80 y primeros 90 evidenció que las acciones normativas sobre las diferentes modalidades de contratación temporal no sólo no producían el efecto deseado de favorecer la disminución de los niveles de desempleo, sino que, al contrario, generalizaban la rotación en los puestos de trabajo y generaban una perniciosa “cultura de la temporalidad”.

Elemento a destacar en la política de empleo desarrollada en España lo constituye el que los agentes sociales alcanzaran en la primavera de 1997 determinados acuerdos, coincidiendo en reorientar la política de empleo hacia la estabilidad en el trabajo. Ello ha dado como resultado, en momentos de sólido crecimiento de la economía, una desviación notable de las preferencias empresariales hacia la contratación estable, si bien todavía persiste una elevada tasa de contratación temporal aún cuando sea de carácter causal sobre la que será necesario actuar.

El proyecto de reforma laboral italiano: el “Libro Blanco”

En octubre de 2001 el ministro de Trabajo italiano presentaba en Roma el *Libro Blanco sobre el Mercado de Trabajo en Italia/Propuestas para una sociedad activa y un trabajo de calidad*. Apenas transcurrido un mes desde la publicación del Libro Blanco, el 15 de noviembre de 2001, el gobierno aprobaba un *Proyecto de Ley de Delegación*, solicitando al

Parlamento la delegación legislativa para poder llevar a cabo una amplia reforma del mercado de trabajo según los objetivos e instrumentos contenidos en el Libro Blanco. El último paso, logrado en un clima de gran tensión social,⁷ lo constituye el *Pacto por Italia-Contrato por el Trabajo*, suscrito el 5 de julio de 2002, entre el gobierno, sindicatos (con la excepción del mayoritario, CGIL) y patronal, siempre con el objetivo final de la modificación del mercado de trabajo.

El Libro Blanco, por el momento, sigue estando en la base de todas las reformas propuestas, por lo que a él nos referiremos brevemente. Elaborado por un grupo de expertos, se trata de un documento que puede calificarse como el programa de política del trabajo de inicio de legislatura del gobierno presidido por Silvio Berlusconi, a medio y largo plazo. Pero no es propiamente una propuesta legislativa, es sólo un documento político que plantea una experiencia innovativa en Italia respecto de lo que ha sido habitual en la actuación de los distintos gobiernos anteriores tanto en su forma como en su contenido.

Por lo que hace a la forma, el libro es el resultado del encargo efectuado por el gobierno a un grupo de expertos para la determinación de los temas más críticos en el funcionamiento del mercado de trabajo italiano, destinado a promover el debate entre todos los sujetos implicados en la materia: administraciones públicas, sindicatos, organizaciones patronales, miembros de la Jurisdicción, de la Universidad, etcétera. En cuanto a su contenido, no se trata de un simple ejercicio de reflexión científica, sino que en él se contiene el empeño de modernizar el mercado de trabajo italiano. No obstante, los planteamientos que recoge el Libro Blanco no suponen en todo caso una novedad. Por el contrario, algunos de los aspectos que ahora se proponen, en particular el texto único de Estatuto y la tutela ofrecida a las distintas tipologías de trabajadores, fueron ya anticipados en el precedente gobierno de centro-izquierda, dándose la paradoja de que propuestas del centro-izquierda son ahora asumidas como propias por el centro-derecha.

⁷ Como muestra del alto grado de oposición a las reformas laborales planteadas en Italia, el 19 de marzo de 2002 fue asesinado en Bolonia el profesor Marco Biagi, principal artífice del Libro Blanco, en atentado reivindicado por las Brigadas Rojas.

*Las características del mercado
de trabajo italiano*

El Libro Blanco se divide en dos grandes partes, una primera destinada al análisis de la actual situación del mercado de trabajo italiano y una segunda en la que se contienen las propuestas de reforma. La primera parte, el análisis, parte de las recomendaciones de la Unión Europea para Italia, que vienen a coincidir con lo que son los elementos característicos de su mercado de trabajo.

Las recomendaciones que la Unión Europea ha hecho a Italia en el marco de la estrategia europea sobre la ocupación ponen de relieve la difícil situación en la que se encuentra el mercado de trabajo del país y la insuficiencia de las políticas actuadas. Así, según datos de la Comisión, no obstante la tasa de desocupación se ha situado en enero de 2001, por debajo de 10 por ciento, la tasa de ocupación sigue inmóvil en 53.55 por ciento, esto es, 10 puntos por debajo de la media europea, siendo la más baja de todos los Estados de la Unión. A lo anterior hay que añadir otra lacra estructural: el bajo nivel de ocupación de los jóvenes y de las personas de mayor edad, las profundas diferencias de género y los desequilibrios muy marcados entre las regiones, especialmente entre el Norte y el Mezzogiorno.

En este orden de cosas el Libro Blanco considera también que el funcionamiento del mercado se ve limitado por importantes deficiencias en las formas de encuentro entre la oferta y la demanda, todavía más agudizadas por las diferencias regionales existentes.

Por otro lado, la política de rentas derivada de los acuerdos interconfederales alcanzados entre sindicatos y patronal con la mediación del gobierno en 1992 y 1993, ha permitido a Italia lograr los objetivos macroeconómicos previstos (entrada en la Unión Económica y Monetaria -zona euro- y saneamiento de las finanzas públicas), así como garantizar la coherencia de las diversas variables económicas vinculadas al trabajo, en particular el salario. No obstante, el sistema de negociación colectiva derivado de los mismos acuerdos, caracterizado por la existencia de dos niveles únicos de negociación (el nivel estatal que se concreta en el Contrato Colectivo Nacional de Categoría y otro inferior descentralizado: regional, local, empresarial...), se muestra inadecuado para asegurar una flexibilidad en la estructura salarial

que le permita adaptarse a las diferencias en la productividad y responder a los desequilibrios del mercado. Debe, añadirse que en este sistema en el que no existe un salario mínimo legal, tal función viene cubierta por la negociación colectiva, que no ha sido capaz de prevenir abusos al alza, pudiendo observarse que la media de los salarios pactados es ciertamente elevada.

Otro núcleo de atención en este primer apartado del Libro Blanco lo constituyen las políticas activas y pasivas adoptadas, y, más en general, las políticas sociales y fiscales de apoyo a los que presentan un menor poder adquisitivo. El gasto efectuado por Italia en políticas activas para el empleo es inferior a la media de los países de la OCDE. Los destinatarios de tales ayudas fueron mayoritariamente los jóvenes, los desocupados de larga duración y los residentes en zonas geográficas deprimidas. Con todo, son escasas las experiencias de políticas activas que combinan acciones integradas dirigidas a la inserción, siendo también Italia el país de la Unión Europea que menor cantidad destina a la protección del desempleo. Hoy los incentivos a la ocupación consisten en su mayor parte en bonificaciones a la contratación por tiempo indeterminado de sujetos beneficiarios de prestaciones o de desocupados de larga duración, y a la estabilización de los contratos de trabajo por tiempo determinado; debiendo incluirse aquí la incentivación prevista para la emersión del trabajo clandestino en el *Mezzogiorno*, que permite la contratación de los trabajadores que prestaban servicios de forma irregular el 1 de diciembre de 1997. Esquema en el que no se contempla la posibilidad de intervenciones destinadas a los sujetos con rentas más bajas.

Por último, se alude a la formación, entendiendo que la formación profesional en Italia se halla claramente desequilibrada en favor de la formación inicial, la destinada a favorecer el primer acceso al trabajo de los jóvenes, frente a la formación continua o permanente a lo largo de la vida laborativa del trabajador.

*El proyecto de modernización del mercado
de trabajo italiano*

El Libro Blanco pretende ser la respuesta a las deficiencias que presenta el mercado de trabajo italiano que se acaban de anotar. Su

objetivo es la creación de una sociedad activa y un trabajo de calidad. Los medios, la introducción de nuevas técnicas normativas y la modificación de determinadas instituciones.

Instrumentos de la reforma

Italia pretende hacer suyo el objetivo europeo de pleno empleo y empleo de calidad. Para ello se va a prestar especial atención a las técnicas a seguir.

Se considera que del mismo modo que en Europa se ha manifestado especialmente adecuada la práctica de “coordinación abierta” iniciada tras el Consejo de Luxemburgo (1997), también en Italia este sistema puede ser utilizado para la consecución de los objetivos propuestos. Pero este proceso de “coordinación abierta” no implica sólo al gobierno, sino también a otros entes institucionales, y a las mismas partes sociales, quienes deben contribuir de manera eficaz a la realización de las líneas maestras sobre la ocupación que cada año se señalan en sede comunitaria y, por tanto, resultan plenamente vinculantes.

Italia considera que debe adecuar su mercado de trabajo dotándose de un sistema institucional similar al que presentan los restantes Estados miembros, de ahí la necesidad de atender a las experiencias comparadas y no sólo de países comunitarios, sino incluso de otros como Japón o los Estados Unidos. Se trata, en suma, de identificar lo que se denomina “buenas prácticas” seguidas en los distintos contextos nacionales e incluso regionales, por si fuera posible su transposición a ámbitos propios.

El diálogo social es otro de los instrumentos para la modernización del mercado de trabajo. Se critica el uso excesivo de la concertación habida, así como la limitación que tal práctica ha supuesto para la mayor parte de los proyectos gubernamentales anteriores dado el enorme poder de los sindicatos italianos. En consecuencia, se pretende la superación del modelo de concertación social y su sustitución por la práctica, tomada siempre del modelo europeo, del “diálogo social”. Así, se dice que las instituciones públicas deben convocar a las partes sociales cuando pretendan actuar sobre determinada materia. Si las partes sociales están dispuestas a negociar entre ellas, se les concederá un plazo al efecto. Sólo en el caso de que los interlocutores sociales rechazasen la negociación o no llegasen a ningún acuerdo al

final de la misma, la iniciativa volverá a ser asumida por las instituciones públicas.

Siguiendo con las indicaciones ya señaladas sobre el papel del diálogo social, se dice que el “principio de subsidiariedad” debe ser aplicado también en la relación entre la intervención pública y la actividad de las partes sociales, de manera que el legislador deberá actuar sólo cuando aquéllas no hayan logrado un acuerdo para la regulación de determinada materia.

Se alude al papel de la negociación colectiva en relación al contrato individual. El actual sistema de negociación colectiva italiano, fuertemente centralizado, no se manifiesta adecuado para dar respuesta a las demandas de las concretas empresas. Como contrapartida, se habla de otorgar un mayor valor al papel del contrato individual allí donde se den situaciones de paridad entre las partes o por reenvío desde la negociación colectiva.

Más aún, el derecho del trabajo italiano se ha construido sobre el presupuesto de que las relaciones entre los empresarios y los trabajadores deben estar presididas por normas vinculantes, dictadas por el legislador o pactadas en sede de negociación colectiva. Preceptos en la mayor parte de los casos inderogables, esto es, excluyen el libre pacto individual e impiden cualquier tipo de flexibilidad a las partes, favoreciendo la evasión y los incumplimientos y fomentando la judicialización de las cuestiones. A fin de evitar estas perversiones, en las relaciones Ley-convenio colectivo se propone la utilización de una técnica de remisión similar a la que siguen algunas directivas comunitarias, en el sentido de permitir a negociación colectiva la fijación de los criterios que tenga por convenientes y sólo en el caso de que esto no sea posible se pondrá en marcha la regulación prevista por la ley.

Junto a lo anterior, se alude a la posibilidad de nuevas técnicas legislativas inspiradas en el modelo anglosajón, y se propone la adopción de *soft laws* (leyes ligeras), tendentes a orientar la actividad de los sujetos destinatarios indicando los objetivos a conseguir, pero sin obligar a un concreto comportamiento.

Desde otro punto de vista, es evidente que el ordenamiento laboral italiano presenta una enorme complejidad fruto de las distintas intervenciones normativas que se han sucedido abundantemente a lo largo del tiempo. Por contra, se considera que las relaciones entre

empresarios y trabajadores deben estar reguladas en un *corpus* normativo muy simplificado y de fácil acceso a los sujetos implicados sin necesidad de la mediación de sofisticadas asesorías legales, a menudo inaccesibles para los costes de los operadores más pequeños.

Es esencial llevar a cabo una modernización del ordenamiento laboral en el ámbito de un “Estatuto de los Trabajos”. Punto de partida es el respeto a los derechos fundamentales del trabajo recogidos en diversos textos internacionales y la Constitución. A partir de ahí debe procederse a una completa revisión del Derecho del Trabajo para reconocer los niveles mínimos de tutela siempre que se esté en presencia de una prestación de servicios, con diversa intensidad según las efectivas características o los particulares contextos en los que el trabajo se desenvuelva. Así pues, desde las normas fundamentales aplicables a todas las formas de actividad prestada a favor de un tercero, cualquiera que sea la calificación jurídica de la relación, será posible definir, siguiendo un modelo de círculos concéntricos, otros niveles de protección según se vayan requiriendo, con una tutela que se intensifica en favor de un número cada vez más restringido de sujetos.

Dicho de otro modo, este mecanismo dotará de una inicial protección a todo aquel sujeto que desarrolle una actividad en el marco de una empresa, renunciando a una definición general y abstracta de trabajo subordinado y eliminando las tensiones derivadas de la calificación jurídica de las distintas situaciones ubicadas en la frontera de la relación laboral. Y para permitir a las empresas una gestión de las relaciones laborales simple y ágil sería necesario introducir un *procedimiento de certificación*, esto es, de manifestación anticipada de las partes de utilizar una cierta tipología contractual. La función de certificación sería útil para prevenir controversias judiciales sobre la calificación jurídica, y podría ser ejercida por estructuras públicas (en sede administrativa) e incluso sindicales. Se trata de “regular la complejidad”: es el paso “del ‘Estatuto de los Trabajadores’ al ‘Estatuto de los Trabajos’”.

Se alude también a la necesaria colaboración de los interlocutores sociales, solicitándoles el desarrollo de una nueva cultura de *responsabilidad social*. Se trata de la adopción de planteamientos que vayan más allá de la mera literalidad de la norma escrita y de los niveles mínimos que en ella se recogen, en particular se busca una actitud

que tenga en cuenta las necesidades de los recursos humanos invirtiendo en ellos a fin de conseguir “recursos humanos de calidad”, lo que puede traducirse a la larga en un mayor rendimiento para la empresa.

Instituciones sobre las que actuar

Siendo el primero de los objetivos lograr una mayor ocupación, se entiende que es necesario aumentar la tasa de ocupación, en particular de las mujeres, reducir los desequilibrios regionales y prevenir el desempleo de larga duración de jóvenes y adultos.

Al efecto se hace necesaria una nueva regulación de los incentivos y de los amortizadores sociales, capaz de lograr un equilibrio entre flexibilidad y seguridad, teniendo como objetivo último mayor ocupación y menos precarización.

También se considera prioritario actuar sobre el sistema de aproximación entre la oferta y la demanda. En el nuevo modelo se deja a la actividad privada, en régimen de competencia, la mayor parte de los servicios, reservándose para las estructuras públicas funciones residuales y de control, y se revisa la actual ordenación de las empresas de trabajo temporal.

La preocupación por la pronta ocupación de los jóvenes una vez finalizados sus estudios se manifiesta en la propuesta de modificación de las tipologías contractuales con finalidades formativas y de prácticas. También el sistema de prácticas en empresas que se facilita a los estudiantes desde la misma universidad, y que no constituye, ciertamente, una relación laboral, debe en cualquier caso simplificarse y favorecerse.

La formación continua debe ser financiada con recursos públicos. Ya están previstas normas que permiten a las empresas deducir los gastos efectuados en formación de sus trabajadores, y lo que ahora se sugiere es la posibilidad de primar al trabajador con un sistema de *bonus* de formación, que se le entregan para comprar servicios de formación en estructuras privadas que ofrecen una mayor garantía a las empresas.

En cuanto a los incentivos y amortizadores sociales, se debe racionalizar y simplificar el cuadro normativo que se manifiesta ineficaz. La actuación en esta vertiente pasa por la adopción de diversas

medidas: una ampliación del gasto público que acerque a Italia a la media comunitaria; la supresión los diferentes sistemas de protección que existen en la actualidad y sus sustitución por un sistema de protección del riesgo de desempleo de carácter unitario para todos los trabajadores. Otro mecanismo que se propone es la reducción de la fiscalidad de aquellos trabajadores con rentas más bajas o con menor cualificación.

Finalmente, por lo que respecta a los incentivos a la ocupación en sentido propio, hay dos cuestiones básicas que el Libro entiende deben ser respetadas: aumento de los incentivos en favor de los sujetos más débiles (identificados por su ubicación territorial o por sus características personales) y la previsión de un sistema de régimen contributivo que favorezca la transformación y el recurso al contrato a tiempo indeterminado.

Junto a la plena ocupación, el otro de los objetivos prioritarios del gobierno italiano es el relativo a la calidad del trabajo. Todos los interlocutores sociales deben poner en práctica políticas de empleo orientadas a la protección de los trabajadores ocupados en empleos de baja calidad, y facilitar su acceso a mejores empleos, evitando su desplazamiento hacia la exclusión social y la desocupación de larga duración. Se pretende la consecución de un mercado sin divisiones internas entre puestos de trabajo precarios y puestos de trabajo *hipergarantizados*, en el que el trabajo sea un efectivo medio de inclusión social y no al contrario.

El objetivo de mejora de la calidad del trabajo se persigue sobre todo con la disminución de los actuales niveles de ocupación clandestina, que en Italia se sitúa en porcentajes dos o tres veces superiores a los de la media europea.

El otro importante punto de actuación es la conservación del puesto de trabajo por parte del trabajador, esto es, el trabajo estable. Sin embargo, se observa la presencia de contratos a tiempo indeterminado con un alto nivel de protección, junto a las nuevas modalidades introducidas en diversas reformas (trabajo temporal, a través de empresas de trabajo temporal...), que, por el contrario se caracterizan por su flexibilidad, lo que genera nuevas segmentaciones del mercado, que contrastan con los efectos beneficiosos de la liberalización del acceso al trabajo. Se propone, en consecuencia, una actuación "simétrica"

sobre el contrato a tiempo determinado y sobre el contrato a tiempo indeterminado para garantizar, de un lado, que el trabajador temporal pueda ser contratado indefinidamente y, de otro, que la contratación por tiempo indefinido impida nuevas contrataciones.

Con especial referencia al trabajo a tiempo determinado y a su finalización por voluntad del empresario, el gobierno reconoce hacer suyo el principio tradicional en el ordenamiento italiano de la necesidad de causa de despido, si bien apunta la posibilidad de que no en todos los casos la consecuencia para el despido ilegítimo sea la readmisión del trabajador, experiencia, por otro lado, no desconocida en numerosos países europeos, entre ellos España. Precisamente este apartado, la reforma del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano, es el que ha dado título a las muy numerosas movilizaciones habidas en el país desde que salió a la luz el Libro Blanco.

Un apartado específico es destinado a las políticas para la flexibilidad y la seguridad. En Italia la modernización del ordenamiento laboral es todavía más necesaria si cabe, habida cuenta el fenómeno ampliamente difundido del trabajo sumergido o clandestino. A fin de lograr esa modernización, se considera necesario el recurso a distintas tipologías contractuales: trabajo a tiempo parcial, trabajo de carácter fijo discontinuo, trabajo por tiempo determinado, trabajo "a proyecto" o trabajo coordinado y continuado, el trabajo de las cooperativas...

El último de los apartados incluidos en los objetivos y políticas de actuación es el de la igualdad de oportunidades y la inclusión social. En él se trata del trabajo de la mujer y de los menores y del problema de la inmigración.

Respecto de la mujer, el gobierno prestará especial atención a la mejora de la eficacia de las políticas activas de trabajo para reducir la amplia diferencia de géneros en términos de ocupación-desocupación, estimulando la oferta de guarderías y de otros servicios similares.

El trabajo de los menores en Italia presenta actualmente caracteres preocupantes, tanto por su dimensión como por la concentración en específicos sectores y ámbitos sociales y territoriales. A fin de determinar el alcance del fenómeno el Ministerio del Trabajo ha encargado al Instituto Nacional de Estadística la realización de una investigación en la materia. Este instrumento constituirá el punto de partida

inevitable para orientar las acciones de prevención y para verificar periódicamente su eficacia.

El tercer aspecto incluido en este apartado es el relativo a la inmigración, aspecto para el que se considera adecuado acudir a la metodología comunitaria de la “cooperación abierta”. Se trata de acercar la oferta y la demanda. Este objetivo puede conseguirse trabajando conjuntamente con los países de origen, a fin de crear mercados de trabajo interregionales, transparentes y gobernables. En este marco será oportuno favorecer acciones de formación y la actuación de operadores privados. Al mismo tiempo, será necesario planificar de forma más eficiente y tempestiva los flujos migratorios de forma que se permita prevenir y orientar los movimientos de personal.

Un nuevo modelo de relaciones laborales

Alfredo Sánchez Castañeda

Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM



Quisiera hacer un pequeño comentario sobre la ponencia de la doctora Agut. Finalmente creo que nos estamos dando cuenta que los grandes temas de la reforma laboral en México son los grandes temas de la reforma laboral en cualquier país del mundo.

Hay una gran ambivalencia entre dos temas, estabilidad en el empleo o flexibilidad laboral. Seguramente para todos fueron sumamente importantes los comentarios de la doctora Agut, porque hace que nos preocupemos más y que nos tranquilicemos al mismo tiempo, porque son problemas que se presentan en otros lugares del mundo.

Yo no sé si afortunada o desafortunadamente en algún momento vamos a estar aquí discutiendo la reforma a la seguridad social que cada vez se encuentra en una situación más caótica, en plena crisis financiera, en plena regulación y sin embargo, no le estamos prestando atención, o al menos públicamente no se le está prestando atención.

Los comentarios que voy a hacer serán bajo la perspectiva de hablar de un nuevo modelo de relaciones laborales que obviamente no lo contempla la reforma de Abascal. Un nuevo modelo de relaciones laborales que desde mi particular punto de vista debe englobarse dentro de aquella gran reforma al derecho social, que obviamente implica el derecho de la seguridad social y el derecho a la seguridad social.

La primera vez que tuve en mis manos el Proyecto Abascal sobre la reforma a la Ley Federal del Trabajo constaté algo sumamente simple, pero sumamente importante. Se trata de un proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo que no tiene exposición de motivos. Yo sé que es muy posible que dentro de la técnica legislativa se desee

primero reformar los artículos y hacer al final la exposición de motivos, pero finalmente antes o después tendría que haberla. Por qué la importancia. Porque simplemente no conocemos qué se quiere reformar, por qué se quiere reformar la ley y qué se quiere obtener con dicha reforma legislativa.

En ese sentido, nos atrevemos a señalar que se trata de una reforma sin ningún fundamento, sin ninguna justificación que nos explique cuáles son los alcances, los objetivos o cuál es el proyecto de relaciones laborales que necesitamos. Punto que voy a desarrollar con ustedes.

Pareciera que simplemente trataron de terminar un proyecto, no sé si en aras de que cada cual haga su trabajo, aunque lo hagan de una forma no coordinada, o si se trataba de decir *bueno, sí, después de tanto tiempo hicimos algo*. Por otro lado, el hecho de que no haya una exposición de motivos también nos permite inferir que de una forma dolosa, o no, se está haciendo a un lado el derecho social que se encuentra como un cimiento en nuestra Constitución. Y sí llanamente se ignora por una serie de temas que seguramente van a comentarse aquí, como el hecho de que el beneficio de la duda al trabajador solamente va a ser en materia de derecho sustantivo, habrá que olvidarse del beneficio de la duda al trabajador en materia de derecho procesal.

Hay una serie de cuestiones que yo no sé si dolosamente, o no, se están haciendo a un lado en la reforma Abascal, quizá es ignorancia, pero en cualquier caso tampoco es justificable, se explica pero no se justifica.

La reforma que nos están presentando, en términos generales, tiene muchas incongruencias. No toca el tema fundamental que tiene que ver con el desarrollo de un modelo nacional de relaciones laborales. Por qué no lo toca y por qué es importante tocarlo. Por un lado, tenemos una Ley Federal del Trabajo que a mí no me importa si es de los 30 o de los 70, sino que se trata de una Ley Federal del Trabajo que adolece de una serie de vicios, que respondió quizá a un modelo de relaciones profesionales, pero que se encuentra en cierta crisis estructural.

Está también el paternalismo que tiene la legislación, que más bien en ocasiones parece un tutelaje opresivo del Estado hacia las organizaciones sindicales, y hacia la administración de la justicia laboral. Por otro lado tenemos una Ley Federal del Trabajo que está

llena de formalismo y legalismo jurídico que lo único que hacen es imposibilitar la aplicación de la misma, y hay un punto muy importante a considerar, que tiene que ver con la falta de penetración del derecho del trabajo.

De nada nos sirve una excelente reforma laboral, una reforma laboral que nos están proponiendo o la Ley Federal del Trabajo que tenemos si la sociedad no hace suyo el discurso jurídico, si no hay un discurso de legalidad, si no hay una cultura del derecho en la sociedad. Esta es una de las cuestiones que tendrían que estar en la base de todo proyecto de relaciones laborales, que se tendría que tomar en cuenta y que va incluso más allá de la ley en sí.

Por qué nuestra preocupación de diseñar este nuevo modelo de relaciones de trabajo. Porque también nos estamos enfrentando hacia nuevas formas de empleo. Ya se tocó el tema de estos trabajos a tiempo determinado que vienen a darle al traste al principio de estabilidad en el empleo, porque también tenemos una cantidad muy importante de desempleados en el país. Si yo no conociera la realidad del país me permitiría presumirle a la doctora, porque en España tienen 20 por ciento de desempleados y en México oficialmente tenemos 2.5 por ciento de desempleados, así que teóricamente estamos mejor que en España.

Estadísticamente la situación está así, pero en realidad tenemos una cantidad muy importante de desempleados que obviamente necesitan una serie de protecciones o una serie de regulaciones, entre otras cosas, empezar a fomentar en nuestra Ley Federal del Trabajo dentro de este modelo nacional de relaciones profesionales, algo que tendría que ver con el **derecho al empleo**. Es decir, ya no solamente la regulación del derecho del trabajo, sino también el derecho de acceso al empleo.

Por otro lado, tenemos en nuestra Ley Federal del Trabajo un tema que estamos arrastrando y que la reforma de Abascal no tocó en ningún caso y que tiene que ver con el sindicalismo corporativo, este sindicalismo estatista que se acoge a las cláusulas de exclusión para expulsar a trabajadores. Hay una crisis del modelo sindical mexicano que no se tomó en cuenta en este proyecto de reforma laboral. De hecho, temas como la democracia, el pluralismo y la autonomía sindical están completamente ausentes en este proyecto, y si nosotros queremos atacar

los problemas de fondo que tiene la presente Ley Federal del Trabajo, tiene que pasar forzosamente por el desarrollo del derecho sindical y consagrar estas consideraciones.

Por otro lado, tenemos la gran crisis del derecho al trabajo mexicano y que en realidad es una crisis que existe en todo el mundo, que es la crisis del derecho del trabajo como un derecho protector. Hay un cuestionamiento muy grande. Tenemos una ley con una serie de principios mínimos que busca la mejora de los derechos de los trabajadores, que señala que es un derecho en expansión, un modelo de relaciones laborales y ahí está reflejado.

Este proyecto de ley, la reforma que nos tiene aquí reunidos, olvida esta filosofía del derecho del trabajo mexicano, y no solamente la olvida sino que tampoco la enfrenta. Así que si nosotros queremos manejar un nuevo modelo de relaciones laborales tenemos que enfrentar esta crisis del derecho del trabajo como un derecho protector. No quiere decir que vamos a terminar con estos principios, quiere decir que los vamos a evaluar muy seriamente, porque de nada nos sirve tener en la ley un derecho protector que en la realidad no se está aplicando.

De nada nos sirve que en la Ley Federal del Trabajo se hable de un derecho en expansión, cuando en realidad lo que estamos viendo es un retroceso de los derechos de los trabajadores.

En este mundo globalizado donde nosotros estamos viviendo ahora se está configurando algo que se llama un derecho transnacional. Qué es eso de un derecho transnacional. Es una regulación entre privados que escapa completamente de la regulación nacional, es decir, hay un cuestionamiento de la soberanía nacional, las reformas que se pretendan impulsar en México tendrán que tomar en cuenta esta variable internacional de un derecho entre privados de naturaleza transnacional en donde se excluye la soberanía de los Estados. Cuál va a ser el papel del derecho del trabajo ante este nuevo derecho transnacional. Es uno de los temas que hay que reflexionar.

Este derecho transnacional no tiene nada que ver con el derecho internacional clásico que conocemos, en donde priva la igualdad entre Estados y en donde se encuentran estas organizaciones internacionales que han buscado la mejora de las relaciones obrero-patronales, en este caso estoy hablando de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como parte del derecho internacional.

Este derecho transnacional entre privados está haciendo a un lado el derecho nacional, es decir, el principio de la soberanía nacional está siendo velado en el derecho internacional, aquella regulación que nos han dado los organismos internacionales, en particular la OIT, actualmente en una crisis muy seria, se pregunta de qué nos sirven tener tantos tratados, tantas convenciones internacionales, si no se respetan.

Así que, este nuevo modelo de relaciones profesionales en México hay que verlo dentro de la emergencia de esta tercera gran división a nivel mundial del derecho que se va a desarrollar, de hecho el futuro del derecho está basado en el desarrollo de ese derecho transnacional y en las relaciones que se van a dar con el derecho nacional y con el internacional. Así como ven ustedes, hay varios motivos para pensar en la necesidad de configurar un nuevo modelo de relaciones laborales, motivos que simple y lisamente fueron excluidos, o no fueron considerados en el Proyecto Abascal que aquí nos tiene reunidos.

Cuáles podrían ser aquellos elementos que deberíamos tomar en cuenta para desarrollar un nuevo modelo de relaciones laborales. Cuáles tendrían que ser esas características que debería tener todo proyecto que se presentara. Voy a mencionar solamente algunas. En primer lugar me gustaría decir que la reforma laboral que se haga en el país tiene que ser una reforma no politizada. Eso qué quiere decir. Que no tiene que haber *reformas Abascal* o reformas sectoriales, sino que verdaderamente se tiene que abrir una gran mesa de negociación en donde se convoquen a todos los actores sociales, a los especialistas de la materia, a los sindicatos y obviamente a los partidos políticos para no generar proyectos partidistas, ese ha sido justamente el gran problema en todas las reformas laborales.

Recordarán que desde 1980 se presentó un proyecto de reforma laboral en la Secretaría del Trabajo y adolecía del mismo vicio, son reformas politizadas, reformas que pertenecen a una serie de sectores y si nosotros queremos una reforma laboral necesaria para el país, tenemos que darle participación a todos los sectores sociales y generar una reforma de consenso que no es el caso de la reforma de Abascal. Seguramente es muy difícil pero no imposible.

De manera enunciativa voy a señalar algunos puntos que se tendrían que considerar. En primer lugar se hace necesario rescatar los principios fundamentales del derecho del trabajo. El hecho de que

una serie de principios laborales no se estén practicando hoy en día o que estén en crisis no quiere decir que no sigan siendo máximas rectoras de un modelo de relaciones laborales, así que en ese sentido se tendrían que rescatar los principios fundamentales del derecho del trabajo.

Por otro lado, en un nuevo modelo de relaciones laborales se tiene que redefinir el papel del Estado y de los actores sociales. Hay que ver si queremos este paternalismo que se caracteriza por un tutelaje opresivo de los diferentes sectores sociales. Tenemos que fomentar la democracia, la libertad sindical y el pluralismo sindical, y aquí quiero señalar que es un tema que no solamente va dirigido a ese sindicalismo corporativo u oficialista, sino que también va destinado a los sindicatos independientes, porque los sindicatos independientes le tienen miedo al pluralismo sindical, a la existencia de varios sindicatos dentro de una empresa, así que es un gran reto a afrontar.

Se tienen que contemplar las nuevas formas de empleo dentro de los principios fundamentales del derecho social, como el tele trabajo, el desarrollo del trabajo a domicilio, hay mucho trabajo subordinado, disfrazándose como trabajo independiente, así que se tienen que tocar todos esos temas. También se tiene que diseñar lo que algunos actores llaman un derecho promocional, es decir, ver al derecho del trabajo no como un conjunto de disposiciones que le imponen obligaciones a las partes, sino como un conjunto de disposiciones que promueven el desarrollo de los derechos de los empleadores, de los trabajadores y que obviamente va a fomentar el desarrollo de las empresas.

Hay que partir de la idea que el progreso social asegura el progreso económico. Sin progreso social no hay progreso económico. Porque podremos estar muy bien a nivel macroeconómico pero a la gente que vive cotidianamente en realidad no le interesa si la tasa de Cetes está en su nivel más bajo, si la inflación va a ser de 4.5 por ciento, si tenemos una balanza internacional de 45 mil millones de dólares, en realidad esos indicadores macros no sirven a nivel de economía doméstica. ¿Por qué? Porque si no hay un interés por impulsar el desarrollo social que es una premisa que ha dado justamente el desarrollo y el fomento de los países europeos, en donde se tiene muy claro el compromiso social y la idea de que si yo impulso al desarrollo social voy a

impulsar el desarrollo económico, y que si yo impulso solamente el desarrollo económico, esto no necesariamente va a generar un impulso del desarrollo social.

En los Estados Unidos acaba de aumentar la tasa de desempleo y es un país donde se tiene el modelo del desarrollo económico que lleva el derecho al desarrollo social. Es el país que tiene justamente en este momento más problemas estructurales, compárenlo con los países europeos, yo estoy pensando en el caso de Francia, de Alemania y de los países nórdicos, en donde hay un claro compromiso con el desarrollo social y se sabe que eso va a impulsar el desarrollo económico.

Finalmente, dentro de este nuevo modelo de relaciones profesionales debe haber un desarrollo muy importante, una reforma muy profunda de todo lo que tiene que ver con administración, con la impartición y con la procuración de justicia. Punto que pasa simple y llanamente para saber qué implica la administración, la procuración y la impartición de justicia, esto sin dejar de señalar que la reforma a la Ley Federal del Trabajo no va a solucionar los problemas de desempleo, ni los problemas económicos del país. Simplemente es un elemento que puede fomentar el desarrollo económico y social, pero no es el centro del debate. El centro del debate quizá se encuentre en otro lado.

Hay que señalar también, que no debemos confiarnos exclusivamente en la reforma a la Ley Federal del Trabajo sino en la aplicación de la misma. Esto qué quiere decir. Que lo que nos interesará en cierto momento es más la eficacia y la efectividad de la norma jurídica. Porque podemos diseñar todo un modelo de relaciones laborales, pero si este derecho no es eficaz volvemos nuevamente a un retroceso.

Todos estos elementos nos hacen pensar en la necesidad de una reforma integral, cosa que no se hace en el proyecto de reforma que manejó la Secretaría del Trabajo y que ha consensuado solamente con los sindicatos corporativos y con algunos sectores empresariales.

En alguna ocasión la doctora Kurczyn señaló todo lo que tiene que ver con trabajos especiales y simplemente se ignoró en este proyecto de reforma. Así que necesariamente tenemos que desarrollar un proyecto de reforma integral que parta de ese modelo nacional de relaciones laborales que queremos. Si no es lo primero que consensuamos vamos a enfrentarnos siempre a la misma situación de proyectos de reformas laborales *cojas*.

Debemos señalar que la reforma es tan compleja y tan necesaria que quizá tendremos que ser más modestos. Esto qué quiere decir. Ya no estamos en los tiempos de los grandes glosadores, tal vez no existen los justinianos del siglo XXI o XXII y por eso tendremos que ser más modestos. Tengamos claro el modelo de relaciones laborales que queremos y vayamos haciendo reformas por temas. Creo que habría un impulso muy grande a los temas de democracia sindical y libertad sindical, quizá podríamos partir de estas reformas temáticas, si me permiten utilizar la palabra. Así que más allá de pensar, sentarse y hacer una reforma global, vamos a tener claro este modelo nacional de relaciones laborales que necesita el país y que obviamente necesita el consenso de todos los actores sociales.

No podemos tener una reforma laboral que solamente responda a los intereses de los sindicatos porque los empleadores la van a rechazar, ni podemos tener una reforma laboral que solamente responda a los intereses de los empleados porque los sindicatos la van a rechazar. Necesitamos una reforma, un modelo de relaciones laborales producto del consenso integral, pero quizá con un avance programático. Eso nos haría reducir el ámbito de la discusión e ir avanzando en dicha reforma laboral.

Muchas gracias.

Contrato de prueba y la estabilidad en el trabajo

María del Carmen Macías Vázquez

Miembro del personal académico del Instituto de Investigaciones
Jurídicas de la UNAM



Una de las preocupaciones que nos embarga últimamente a los que nos dedicamos al área de derecho del trabajo se debe precisamente a la actual tendencia a reformar nuestra actual Ley Federal del Trabajo tanto en su parte sustantiva como adjetiva; de hecho el sentido general en el que coincidimos, es que si bien es cierto que la ley que data de 1970 con base en la de 1931, que a su vez le dio vida al precepto 123 de la Constitución de 1917, amerita desde luego una actualización. Pero tal adecuación de las relaciones de trabajo a los tiempos que vivimos necesariamente evocan el consenso de todos los actores del proceso productivo, y la primera señal que se advierte es que la propuesta de reforma a la ley del trabajo ha sido elaborada por personal de la Secretaría del Trabajo y avalada por el “representante” de los trabajadores del Congreso del Trabajo, lo que hace obvio suponer que se trata de una propuesta unilateral.

El propósito de defender principios contenidos en el referido artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, lejos de hacerse en un plan protagonista, es más bien en el hecho de reafirmar la doctrina mexicana respecto de los derechos sociales y concretamente respecto del derecho del trabajo. Como es sabido, es en México donde se presenta la primera revolución social del siglo xx y la culminación de tal movimiento social se plasma en la Constitución de 1917 gracias a la visión prodigiosa de sus constituyentes.

El ejemplo de los constituyentes del 17 y la doctrina laboralista en México trascendió sus fronteras y ha sido un hito a seguir, en ello vale mencionar las características de este nuestro derecho del trabajo, las

que consisten, entre otras, la de ser un derecho tuitivo o protector de la clase trabajadora y garantizar una permanencia más o menos duradera en el trabajo, esto porque aun cuando se señaló el principio de estabilidad absoluta con el paso del tiempo y apego a los criterios jurisprudenciales se determinó su relatividad.

Bien ha señalado Russomano que pueden comprenderse como:

...normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Así la estabilidad en términos generales representa un freno a la extinción del contrato de trabajo.⁸

Es en ese hilo conductual donde se ha señalado que:

la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello, si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando, en otras palabras el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación "natural".⁹

Asegura Mario de la Cueva que el principio de estabilidad nació con el Constituyente de 1917, en Querétaro, sin que se pueda saber quien fue su autor y, surgen con el propósito de seguridad a la vida obrera y con esa intención fue como se incluyó en el texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917 en la fracción XXII, aun cuando la interpretación del mismo vino con el paso del tiempo a destruir

⁸ Russomano, Mozart Víctor, *La estabilidad en el empleo*, traducción de Héctor Fix Zamudio y José Dávados, UNAM, México, 1980, p 11.

⁹ Buen L., Néstor de, *Derecho del trabajo*, tomo primero, Editorial Porrúa, México, 1974, p. 547.

el principio absoluto como ha señalado Néstor de Buen, y así se señalaba en la fracción XXII:

El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón.

Bastantes complejidades trajo esta fracción al ser interpretada por la Corte en Amparo de fecha 29 de julio de 1936, promovido por Gustavo Adolfo de la Selva, al señalarse

...no es posible admitir que el patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contradice el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones correspondientes.¹⁰

Ni qué decir durante la presidencia de Ávila Camacho, en que la Corte cambió de opinión y la Ejecutoria de Óscar Cué de 25 de febrero de 1941, se sostuvo que los patronos podían negarse a la reinstalación pagando daños y perjuicios bajo el argumento de que “siendo la reinstalación una obligación de hacer, la ejecución forzosa es imposible”.¹¹

Para 1962 el presidente López Mateos intentó restituir a los trabajadores su derecho a la estabilidad, modificándose la fracción XXI y XXII del inciso a del artículo 123 constitucional. La reforma fue recibida con escándalo político, en la que se señaló que con ella se acabó con el principio de estabilidad absoluta. Fracción XXI: “Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar

¹⁰ Trueba Urbina, *El nuevo artículo 123*, 2ª edición, México, 1967, p. 246, citado por Néstor de Buen en *Derecho del trabajo*, op. cit., p. 547.

¹¹ *Idem.*, p. 548.

el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.” Fracción XXII: “La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.”¹²

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo (LFT) señala en el artículo 35 específicamente que: “Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.”

Por lo que hace a la propuesta de reforma a la LFT por el Congreso del Trabajo (CT) y el sector de empleadores (SE) se establece lo siguiente:

Artículo 39. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, **por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado.** A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.¹³

A su vez el artículo 39 de la actual ley señala: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsistente la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

Por su parte el mismo artículo que se pretende reformar establece: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia **con la misma naturaleza.**”

En la propuesta de reforma que se plantean se extiende el artículo 39 a 39-A hasta el 39-F, señalándose varias circunstancias en donde

¹² *Idem.*

¹³ Congreso del Trabajo y sector de los empleadores, “Ley Federal del Trabajo”; documento de trabajo, México, 31 de julio de 2002, p. 6.

sobre sale “el periodo de prueba” o lo que es lo mismo **el contrato de trabajo a prueba** tal como lo equipara Trueba Urbina, al que se refiere de acuerdo con nuestra actual LFT como un contrato que:

...carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los derechos que consigna la ley laboral en su favor, en tanto subsista la materia del trabajo; por lo que si un patrón o empresa despidió a un trabajador al término fijado en el llamado contrato de trabajo a prueba, subsistiendo la materia del trabajo, el despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas. Sólo tratándose del trabajo de los domésticos se admite el contrato de trabajo a prueba, conforme al artículo 343. También el artículo 159 se establece un periodo de prueba, no mayor de 30 días, para que el trabajador compruebe su aptitud a fin de obtener un ascenso en la empresa, por vacantes o creación de nuevos puestos.¹⁴

En términos semejantes se pronuncia Mario de la Cueva al señalar:

Es indispensable dejar establecido que el término de prueba sólo podría pactarse una vez y que, por lo tanto, la práctica seguida por algunas empresas de celebrar, mediante renovación, contratos a prueba, carece de eficacia jurídica, ya que no puede tener otra finalidad que evitar la aplicación de la fracción XXII del artículo 123. Nos referimos al término de prueba que persigue como finalidad juzgar la capacidad del trabajador y no al que sirve de medio para burlar la ley.¹⁵

El mismo autor también aclara, que de acuerdo a “...la jurisprudencia de la Corte, el término de prueba en contratos de trabajo es lícito si se pacta por el sindicato como reglamentación de la cláusula de exclusión de un contrato colectivo...”¹⁶ No obstante esta posición, también admite que si bien el derecho del trabajo es protector de una

¹⁴ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 54ª edición, Editorial Porrúa, México, 1986, p. 41.

¹⁵ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo primero, 3ª edición, Editorial Porrúa, México, 1949, p. 776.

¹⁶ *Idem*.

clase social, no es tampoco destructor de la empresa; expresa incluso que las empresas necesitan trabajadores aptos para la lo cual no considera ilícita la posibilidad que el patrón seleccione a su personal.¹⁷

Ahora bien el artículo 39-A de la propuesta de reforma a la LFT, establece una serie de situaciones que giran en torno al periodo de prueba y que sin duda plantean modificar y cambiar por completo el concepto de estabilidad en el trabajo que actualmente establece la ley, al señalar que:

En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de 30 días, con el fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita (...) y podrá ser despedido sin responsabilidad por el empleador, de no acreditar competencia.¹⁸

Es innegable que un patrón o empleador de acuerdo a las necesidades de la empresa va a solicitar a trabajadores profesionales o con cualidades y capacidades específicas para poder cumplir con sus objetivos sobre todo porque la permanencia de una empresa en el mercado depende, hoy más que nunca, de lo competitiva que sea. Pero parece también olvidarse un factor importante desde nuestra perspectiva, y que consiste en que en la medida en que un trabajador sea contratado con continuidad, para estar acordes con la idea de estabilidad de Américo Plá, podrá ser mejor capacitado y los rendimientos para la empresa serán perfectamente evidentes, en cambio la no continuidad de un trabajador cuando la naturaleza del trabajo subsista, somete a la empresa a un arranque y freno de su producción o prestación de servicios y por tanto de su competitividad.

Situaciones como las descritas no plantean un buen fin dada la feroz competencia que imprimen las empresas transnacionales que encumbradas en México están absorbiendo, si es que bien les va, cuando no borrando materialmente a las pequeñas y medianas empresas y

¹⁷ *Idem.*

¹⁸ Congreso del Trabajo y sector de los empleadores, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.* p. 7.

acrecentando los índices de desempleo. La corriente del neoliberalismo va arrasando con todo aquello que no se mida en ganancias, desgraciadamente el hombre que no es competitivo, porque no ha sido capacitado o si siendo capacitado puede ser también que no lo haya sido de forma idónea, no tendrá cabida en ningún empleo y da franca muestra de la deshumanización de la economía y, ahora quiere trasladarse sin miramientos a la ley del trabajo, al respecto bien puede citarse una idea de Carlos de Buen Unna cuando vincula la flexibilidad a la producción al decir: "...la capacidad de adaptar el derecho Laboral a las nuevas circunstancias en que se presenta el modo de producción y suele ligarse a la crisis económica y a los cambios tecnológicos".¹⁹

Volviendo al artículo 39-A de la propuesta de reforma podemos inferir claramente que el espíritu protector de los trabajadores de la actual ley queda sin contenido esencial ya que en forma reiterada hemos anotado lo importante que es que la ley garantice tanto la protección como la estabilidad de los trabajadores. A continuación trataremos de precisar algunos puntos:

1. *De la lectura del artículo 39-A se vislumbra una contradicción*, es decir, se habla de la existencia de dos contratos de trabajo que pueden ser aplicados de forma simultánea, o lo que es lo mismo, dentro de un contrato de tiempo indeterminado se aplicará un periodo de prueba. La falta de una exposición de motivos que explique las modificaciones nos coloca en una situación de mayor incertidumbre al no saber las razones de tales propuestas de reformas.

2. *Una flexibilidad laboral*. Se quiere decir que para ir a tono con las modas actuales, se pretende bajo esta figura que presenta el modelo económico neoliberal, que ante una ausencia de desregulación laboral el patrón de manera unilateral tenga en forma reglamentada mayores posibilidades de determinar y modificar las relaciones laborales en beneficio de la empresa.

3. *No generación de derechos a favor del trabajador*. Si el trabajador no resulta apto para el trabajo a juicio del empleador una vez que

¹⁹ Buen Unna, Carlos de, "La flexibilidad de las relaciones de trabajo", edición mecanográfica, ponencia sustentada en la Universidad Madre y Maestra de Santiago de los Caballeros, República Dominicana, agosto de 1989, p. 3.

termine el periodo de prueba, podrá despedirlo sin responsabilidad. Bajo esta posibilidad puede resultar muy práctico para el patrón emplee sólo por ese periodo a los trabajadores y por consiguiente no generar más obligaciones de ningún tipo, entre ellas la de una antigüedad. A esto último también se relaciona el artículo 39-D cuando especifica que tanto los periodos a prueba como el de capacitación inicial son improrrogables y no podrán aplicarse en más de una ocasión.

4. *Contrato a prueba desalienta la sindicalización.* Una repercusión igualmente importante se deriva de la volatilidad de este tipo de relaciones laborales ya que al no permanecer en un puesto de trabajo se restringe la posibilidad de sindicalización y con ello la posibilidad de equilibrar las fuerzas de la producción en aras de mejores condiciones de trabajo.

5. *La estabilidad de la empresa.* La no continuidad de los trabajadores en una empresa puede repercutir en la estabilidad de la misma. La permanencia conlleva a realizar programas de corto y mediano plazo que les permiten subsistir en la vida económica mercados.

6. *Modernización de la empresa.* La continuidad de los trabajadores permite también la modernización de la empresa, ya que si se emplearan solamente trabajadores eventuales su reestructuración y acoplamiento a las necesidades cambiantes del mercado probablemente tardaría más tiempo.

En opinión de muchos expertos el éxito de una empresa estriba precisamente en la estabilidad que un trabajador puede llegar a tener en la misma, porque genera sentimientos de colaboración, pertenencia y disponibilidad a su reestructuración. A ello refiere Ronald Dore, agudo observador del sistema de producción japonés, al emplear el concepto de *rigidez flexible*²⁰

...para demostrar que un gran número de compañías japonesas generan una fuerte capacidad de adaptación debido precisamente a su sistema de empleo vitalicio, no a pesar del mismo. La estabilidad de las estructuras de empleo se ha convertido en un requisito previo

²⁰ Sengenberger, Werner, "Flexibilidad de segundo grado" en *Trabajo*, revista de la OIT, núm. 1, diciembre de 1992, Ginebra, Suiza, p. 3.

indispensable para la cooperación, la innovación y la productividad, que hoy en día son los componentes principales de una ventaja comparativa duradera.²⁰

Es por otra parte innegable que nuestro derecho mexicano del trabajo es esencialmente territorial, principio que no va acorde con la tendencia mundializadora que abraza al mundo, y aunada a la política económica neoliberal, por esencia desreguladora de las relaciones de trabajo a las que somete a las leyes del mercado, todo ello impone sin más la modificación de nuestro derecho del trabajo. Pero no obstante esta situación, es en estos momentos críticos y de incertidumbre en el que se sabrá de qué madera están hechos los trabajadores y empleadores mexicanos y a dónde se va.

Los pactos sociales llevados a cabo en los países de la zona nórdica del mundo, como una forma de superar adversidades y vivir en armonía son un claro ejemplo de voluntad, solidaridad y cooperación en el que se combinan y entremezclan magistralmente políticas sociales de bienestar y políticas económicas liberales.

En suma, estamos de acuerdo que nuestra LFT debe actualizarse pero actualizarse no significa cambiarla substancialmente. Los tiempos actuales de democracia exigen cambios en las relaciones laborales en las que no debe dejarse de tomar en cuenta a todos los actores sociales que están inmersos en ella y que la actual propuesta de reformas tal como se plantea no hace otra cosa más que polarizar y politizar las demandas sociales y la sitúa en un plano de deslegitimación.

Productividad y decisiones dentro de los procesos productivos

Enrique de la Garza Toledo

Profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana



Voy a tratar un punto muy específico a sabiendas de que hay muchos otros importantes. Es el tema de la productividad y las decisiones dentro de los lugares de trabajo, dentro de los procesos productivos.

Este es un tema muy poco desarrollado en nuestra actual legislación laboral, y yo diría también poco desarrollado en el Proyecto Abascal y en los otros proyectos que conozco. ¿Por qué la importancia de este aspecto que pareciera de carácter marginal? Porque pienso que la relación laboral implica diferentes niveles. Un nivel efectivamente es el nivel del momento de la compra y venta de la fuerza de trabajo que se puede plasmar en un contrato individual o colectivo, pero el objetivo de esta compraventa de fuerza de trabajo, desde el punto de vista del empresario, es que el trabajador desarrolle una actividad productiva y se genere un valor, un producto vendible a raíz de esta actividad.

De tal manera que la relación laboral no se reduce ni al momento ni a las condiciones de la compraventa de esta fuerza de trabajo, como pudiera ser la especificación del salario de la jornada laboral o de cierta garantía en el empleo, sino que la relación laboral se prolonga día tras día con la producción, donde no todo está formalizado ni abarcado por el contrato de compraventa de fuerza de trabajo, y eso también es relación laboral. Qué tanto los contratos colectivos o las leyes laborales han enfatizado en este mundo del trabajo, no en el momento de la compra y venta, sino en el momento del desarrollo de la propia actividad productiva. Y este momento de la actividad productiva es también el momento de posibles acuerdos y desacuerdos entre los representantes de la empresa y los trabajadores en torno a cómo se

toman las decisiones dentro del propio proceso productivo, y ese acuerdo o desacuerdo cotidiano es resultado de que no puede estar totalmente formalizada la manera de trabajar, ni en el contrato de compraventa de fuerza de trabajo ni en los reglamentos internos de trabajo ni tampoco en los manuales de puestos y procedimientos que las empresas modernas suelen tener. Es decir, siempre habrá dentro de la actividad cotidiana del trabajo incertidumbre acerca de cuál es el mejor método para producir y cuáles son los factores que están influyendo sobre la productividad de los trabajadores.

El proceso productivo cotidiano real no tiene un carácter determinante ni siquiera dentro de las ciencias de la ingeniería o de la administración, sino que está sujeto a lo que algunos actores ingleses llaman un proceso informal cotidiano de negociación de cómo se tiene que trabajar en lo cotidiano dentro del proceso productivo. De esta manera los trabajadores se entablan en la práctica, en lo cotidiano, en el corazón de la relación laboral. Es decir, aquello que está formalizado tiene carne y sustancia dentro del proceso productivo y no sólo en el proceso productivo, pero yo diría que es su aspecto central. Por eso la importancia de abordar este tema en torno a una posible reforma de la ley laboral.

La primera línea que no está claramente esbozada en los proyectos de reforma laboral que conozco, es el problema de si una reforma laboral actual tuviese que insistir con mayor propiedad en lo que podríamos llamar la democratización de las decisiones en torno a la producción. Democratización en torno a la producción implica darle un papel decisorio junto a la otra parte que es la empresa o el empresario a los trabajadores y a sus representantes, los sindicatos, cuando sea el caso.

Segundo, una mayor insistencia en la mejor distribución de los beneficios. En la reforma de Abascal los empresarios no se quisieron comprometer con este proceso de nueva distribución de los beneficios en relación con la productividad. Están enunciados, pero no tienen el carácter definitorio de los otros elementos de la flexibilidad que a los empresarios les interesó establecer en el Proyecto Abascal.

Un tercer elemento en torno a la toma de decisiones dentro de los lugares de trabajo es si fuese necesario, en torno a esa toma de decisiones más democrática, mayor intervención de los trabajadores con

nuevas formas de representación de los trabajadores, es decir, la forma sindical. Tal como la conocemos en México no ha existido demasiado, salvo en algunos ejemplos que no son la mayoría. Evidentemente que todos ustedes saben que la forma sindical mexicana no ha insistido mucho en una intervención en los terrenos de las decisiones en los procesos productivos, y en general, lo han dejado al arbitrio de los empresarios y de sus representantes. Nuevas formas de representación vinculadas a los sindicatos. No como en el proyecto de Néstor, que me pareció muy interesante en aquel momento que lo presentó el PAN, en ese proyecto, él recuperaba la figura europea que no tiene presencia en México de los comités de empresa, pero los desligaba de los sindicatos con todos los peligros que esto significa para la fuerza sindical en México.

Pero podemos pensar en otros comités de empresa como parte de los sindicatos, de tal manera que las formas de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo no corrieran a cargo de los comités ejecutivos sindicales de cada uno de estos establecimientos, sino a cargo de otras formas de representación más cercanas a la base trabajadora y a los problemas vinculados con la relación laboral dentro del proceso productivo. Esto pondría también un freno a la concentración de poder en las cúpulas sindicales que no es prerrogativa de los sindicatos corporativos, como algunos de los ponentes señalaban. Los fenómenos de concentración de poder están también en los sindicatos independientes con formas diversas y los procesos de burocratización de estas direcciones también son un fenómeno que puede ser más o menos generalizado.

Cuáles conceptos sindicales debería contener una reforma laboral de productividad. En la reforma de Abascal no hay un concepto de productividad y se habla de ella. En la reforma propuesta por la UNT sí la hay y es la recuperación de la experiencia del contrato colectivo de telefonistas. Habría la posibilidad de un concepto sindical de flexibilidad, no en el sentido de desregulación a favor del empresario, sino de una flexibilidad creativa con bilateralidad o toda flexibilidad, en términos sindicales tendría que ser automáticamente rechazada. Ese es un problema que yo planteo.

Entrando a esta propuesta de cambio en la ley laboral de Abascal, pienso que obedece a dos principios fundamentales que no están

contenidos en la última versión de la ley. Tendríamos que rastrear desde la instalación de la Mesa Central de Decisión, en agosto del año pasado hasta el presente, en ese camino, esta Mesa Central emitió documentos donde es posible explorar algunos principios, y el más importante de ellos, en cuanto a una reformulación de los principios laborales que vienen de la revolución mexicana y que están plasmados en la Ley Federal del Trabajo. Este fue el primer documento aprobado por esta Mesa Central de Decisión en septiembre del año pasado, en donde el contenido fundamental no es sino la doctrina social de la iglesia católica. Recomiendo releer este documento que ha pasado desapercibido por los sindicalistas y por muchos estudiosos, porque hay un cambio fundamental de punto de vista doctrinario en cuanto a los principios de derecho laboral y en cuanto a cómo concebir la relación entre el capital y el trabajo.

En este documento, donde está claramente plasmada la encíclica de León XIII y otras que en el camino ha elaborado la iglesia católica en su jerarquía superior, no me estoy refiriendo a la teología de la liberación ni a otras versiones que son muy diferentes, se parte del concepto de esencia humana, un concepto que las ciencias sociales desde hace más de un siglo han rechazado; es decir, no hay una esencia humana, sino que el hombre es una construcción social, política y económica que se va transformando. Se parte de que el hombre tiene una esencia inmutable, dice el documento que obreros y patrones tienen la misma esencia, y por lo tanto son iguales, y por tener la misma esencia humana son hermanos por definición con una comunidad de intereses. Este punto hace de este documento una combinación muy extraña, diría yo, con las nuevas doctrinas gerenciales acerca de la calidad total y la nueva cultura laboral.

Para que obreros y patrones se identifiquen como parte de esa esencia humana inmutable divina y con una comunidad de intereses hermanos, se necesita imbuir en ellos esa nueva cultura laboral de comunidad de intereses para tener mayor productividad y ser más competitivos. Este es el primer conjunto de principios que están implícitos en el proyecto de Ley Laboral y que están explícitos en este primer documento, que por cierto aprobaron todas las corrientes sindicales que estaban en ese momento en la Mesa Central de Decisión, no solamente el Congreso del Trabajo.

El segundo que está también en este recorrido de documentos iniciales es la constatación de que las economías se han globalizado y que la presión sobre las empresas, en cuanto a que competitividad, es muy superior ahora y que por lo tanto las estrategias empresariales pasan por una mayor flexibilidad de esas relaciones laborales y una reducción de los costos laborales. Esto está en los documentos, no está en la última versión que estamos analizando hoy. Hay que hacer el rastreo desde agosto del año pasado, pero está claramente expuesto.

Si las empresas quieren ser competitivas en el mundo actual hay que flexibilizar las relaciones laborales y esto se traduce claramente en muchos de los artículos que estamos discutiendo aquí. Los tres elementos ya clásicos de la flexibilidad laboral están ahí presentes. La flexibilidad numérica, que es la capacidad de los empresarios de emplear o desemplear sin tantos obstáculos, indemnizaciones o juicios laborales está ahí presente en las figuras concretas de contrato a prueba, contrato de capacitación y también esta figura especial que no se ha mencionado, de contratos discontinuos por tiempo indeterminado.

La segunda dimensión de la llamada flexibilidad funcional está también ahí presente. Poder utilizar con mayor libertad a los trabajadores dentro de la actividad productiva, moverlos de sus puestos, dedicarlos a tareas diversas, por ejemplo, es decir hay una idea de polivalencia. Al trabajador se le pueden aumentar las tareas, dice uno de los artículos, la jornada semanal y o mensual pueden ser flexibles, los días de descanso obligatorios también pueden ser flexibles y hay una eliminación como criterio principal de ascenso del escalafón ciego, es decir de la antigüedad.

Sin embargo, aunque las doctrinas gerenciales actuales hablan también de la flexibilidad salarial que puede estar en la figura concreta de bonos por productividad, calidad, asistencia, etcétera, este es un elemento muy poco desarrollado en la propuesta de Abascal y no por descuido, yo creo que los redactores de esta propuesta no quisieron comprometerse con bonos por productividad a los trabajadores como ha sucedido en la mayoría de los contratos colectivos donde, o los bonos son insignificantes o muy poco atractivos para los trabajadores o bien no hay ninguna firma de convenios de productividad actualmente.

Las empresas que tienen bonos atractivos de productividad siguen siendo en México una minoría y los que los tienen muy regulado

y con participación del sindicato son una minoría de esa minoría. Creo que aquí no es una omisión sino es una falta de compromiso en algo que la propia doctrina empresarial establece como forma de flexibilidad porque a los empresarios pudiera significarles, en el futuro, mayores erogaciones por bonos de productividad si el compromiso es más concreto.

Se crea en este intento de reforma una nueva institución. Se aumenta en esta nueva institución el radio de las antiguas comisiones de capacitación mixtas, ahora se les llama comisiones mixtas de capacitación y productividad o de productividad y capacitación para empresas de más de 20 trabajadores, donde sus funciones están definidas en los dos elementos del título de estas comisiones. Hay funciones de vigilancia, instrumentación, operación y mejora de sistemas de capacitación, pero en el aspecto de productividad estas comisiones solamente pueden proponer cambios en maquinaria, organización e incluso en relaciones laborales, pero no tienen carácter decisorio, es decir, hay un desequilibrio en cuanto a las prerrogativas en el ámbito de la capacitación con respecto al ámbito de la productividad que tiene que ver con la maquinaria, la organización del trabajo y las relaciones laborales.

Aunque se establece una figura complementaria de comités nacionales de productividad y capacitación por ramas, éstas tienen más un carácter consultivo como hacer diagnósticos, estudios, evaluaciones y sugerencias para ser considerados por quien corresponda, pero no tienen como esas comisiones a nivel de empresa o de establecimiento un carácter resolutivo.

Nuevamente el problema de las decisiones dentro del proceso productivo no es democratizado, sigue siendo prerrogativa del patrón y la reforma es sumamente pobre en este aspecto. Ni los patrones, ni el gobierno o el Congreso del Trabajo se atrevieron, en esta reforma, a crear órganos de mayor peso en el nivel del establecimiento de coparticipación en las decisiones de los trabajadores con relación a la producción.

Creo que la propuesta de Néstor de Buen era muy superior en este sentido, a pesar de este problema de crear una figura de comité de empresa desligado del sindicato, con lo que yo nunca estuve de acuerdo, pero podía haberse pensado en un comité de empresa parte

del sindicato, con funciones semejantes a las que planteó Néstor en aquella ocasión, es decir, comités de empresa, no comités mixtos obrero-patronales, sino como comités autónomos de los trabajadores encargados de negociar en el piso de las empresas. Sus ventajas estarían en que estos comités no serían necesariamente de tipo corporativo -empresarial como en la propuesta de Abascal, en la que el comité de capacitación y productividad podría ser visto como una forma de corporativismo en el lugar de trabajo, sino como nuevas formas de representación de los trabajadores que no suponen que sus intereses son los mismos que los de sus patrones y que obligaría a las burocracias sindicales a descentralizar decisiones, y tampoco que hay comunidad de intereses entre obreros y patrones.

En conclusión, los proyectos de ley, no solamente el proyecto de Abascal, pueden tener consecuencias positivas o negativas. Ya dije algunos elementos de la propuesta de Abascal en sentido más bien negativo, pero los proyectos más conocidos siguen guardando una estructura muy tradicional de la Ley Federal del Trabajo y la misma redacción aparece como reformas y añadidos a la ley actual sin atreverse a dar pasos más importantes de carácter innovador.

No hay ninguna innovación en este proyecto ni en los otros que conozco acerca de un nuevo concepto de trabajo, se sigue manteniendo la idea de relación, de subordinación a cambio de un trabajo y de ofrecer una actividad a cambio de un salario. Pero, qué sucede con esa enorme capa de nuestra población que también trabaja y que está en términos generales desregulada. Ustedes dirán: bueno, ellos no son trabajadores asalariados. Ciertamente no son trabajadores asalariados, pero son trabajadores. Será posible que una ley laboral implique también grandes apartados para el trabajo no asalariado, para el trabajo escondido asalariado, para el trabajo familiar en un concepto de trabajo muy superior al que veníamos arrastrando, incluso en nuestra actual legislación. Eso sí sería un carácter innovador.

También sería innovador el introducir en la Ley Federal del Trabajo un concepto explícito de productividad diferente al concepto ingenieril o de la economía neoclásica de productividad. En estas versiones que son las más socorridas por los economistas neoclásicos, los funcionarios públicos y por los empresarios se entienden por productividad cuánto se produce en términos de valor con relación a cuánto se

invierte en trabajo en términos de salario y otras remuneraciones. Ese cociente conforma el concepto más utilizado de productividad del trabajo, pero puede haber otros conceptos de productividad, uno de ellos está contenido en el contrato colectivo de trabajo de Teléfonos de México.

En términos generales, sin decirlo a la letra, el contrato de Teléfonos dice: por productividad no solamente se entenderá cuánto se produce con respecto a cuánto se invierte, sino también se entenderá la mejoría en las condiciones de trabajo, de salario y de vida de los trabajadores, creo que eso inicia un concepto ampliado de productividad donde ésta no es solamente lo que va a beneficiar al patrón sino también lo que va a beneficiar al trabajador dentro del proceso productivo.

¿Seremos capaces de entrar a una discusión innovadora de ese tipo? ¿Serán capaces los trabajadores de pensar que puede haber una flexibilidad también favorable a ellos, es decir, una flexibilidad creativa de trabajo no rutinario estandarizado, de no desregulación a lo que desee el patrón, de no multiusos, sino de un trabajo integrado, más creativo, con mayor calificación y decidido de manera bilateral? ¿Serán capaces de entrar a esa discusión?

El terreno de las decisiones en el proceso productivo atañe a los trabajadores y a los sindicatos y es el corazón de la relación laboral. Una reforma laboral tendría que ocupar muchos artículos relacionados con esto. Yo sólo intenté dar unos brochazos muy generales sobre la temática y esta intervención en las decisiones puede ser abordada en forma corporativa, como está en el proyecto Abascal, o puede ser abordada concibiendo el terreno del proceso productivo como un terreno en disputa.

Muchas gracias.

Reflexión sobre la propuesta de reforma de la Ley Federal del Trabajo

Patricia Kurczyn Villalobos

Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM



Algunas referencias

Hace más de diez años se debate en el foro mexicano la conveniencia de reformar la legislación laboral o redactar una nueva ley. Incluso se hizo circular en más de quince versiones un proyecto de código de procedimientos laborales que también se denominó código procesal del trabajo. Así, sin tener un modelo predeterminado, o la base formal para hacerlo, se lanzaron a la suerte los cambios pretendidos que probablemente no se lograron con motivo de haber habido en una administración presidencial cuatro titulares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Fue afortunado que no se haya enviado al Congreso de la Unión como iniciativa, toda vez que los cambios consignados en él proyecto no representaban, como no representan en la propuesta actual, modificaciones esenciales que permitan acelerar la impartición de justicia social.

Hoy circula bajo la mesa un proyecto, un anteproyecto, supuestamente redactado por consenso de los representantes del sector empresarial y del congreso del trabajo que integran sindicatos de importancia. Participaba otro sector sindical conocido como *independiente*, que abandonó las pláticas por inconformidad en el procedimiento y con las propuestas. Las pláticas han sido dirigidas por el subsecretario de Previsión Social, el primero de profesión abogado y el actual, un ingeniero químico.

Al lado del nuevo anteproyecto circulan los elaborados por dos partidos políticos, el del PAN, relacionado con los grupos de derecha,

que encargó la redacción al experto y muy conocido maestro, doctor Néstor de Buen Lozano y al licenciado Carlos de Buen Unna y el del PRD, un partido de izquierda, ligado con la UNT y sus asesores, entre ellos el licenciado Arturo Alcalde Justiniani que también ha redactado un anteproyecto de características similares y que hoy pretenden unir al del PRD.

El abandono de un sector sindical importante en las pláticas a través de las cuales se busca el consenso que tanto se ha prometido para reformar la LFT, refiere la lectura de un primer fracaso y un factor negativo para lograr la reforma. Mucho se ha pregonado la importancia del diálogo social y el consenso de los actores sociales, que indiscutiblemente serían los pilares para realizar cualquier cambio en el sector laboral. Esto es un compromiso del gobierno federal, como lo es también, no modificar el artículo 123 de la Constitución Política. La primera incógnita es si por “consenso” se entiende acuerdo unánime entre los diversos sectores, o si sólo se refiere al acuerdo de la mayoría. Al respecto no ha habido pronunciamiento alguno.

El anteproyecto de reformas que ahora se presenta es deficiente desde diversos ángulos, omite, contraría y desvirtúa. Para empezar, como lo han expuesto mis compañeros laboristas del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Alfredo Sánchez Castañeda y María Carmen Macías, carece de un modelo de relaciones laborales y probablemente, por la ausencia de justificaciones a sus cambios no favorables para los trabajadores, no se acompaña una exposición de motivos. Con esto se desconocen las fuentes reales (y se rompe el principio de la supremacía de la realidad) que inspiren el cambio así como se ignoran las corrientes surgidas de múltiples contratos colectivos que actualizan la voluntad de los trabajadores y los empleadores.

Los principios jurídicos

La alteración de los principios del derecho mexicano del trabajo y de la propia legislación laboral es evidente, pero es más grave atentar expresamente en contra de ellos, como ocurre respecto de la interpretación legal que limita el principio *in dubio pro operario*, aplicable exclusivamente en derecho sustantivo y por lo tanto excluido del

derecho procesal laboral. En estas condiciones se rompe el principio de tutela procesal para los trabajadores colocándolos en igualdad procesal con los empleadores como si se tratara de derecho procesal civil.

La productividad como esencial

Uno de los temas de mayor preocupación para los empresarios, impulsores del cambio legal, es el de la productividad y con base en ello una buena parte de las reformas se dirigen a establecer nuevas condiciones de trabajo para obtener los más altos beneficios, que no se comparten con los trabajadores; por lo menos no se concretan y es difícil rescatarlos de entre las nuevas disposiciones. Uno de los problemas es que no se define la productividad y no se determinan las políticas o las normas para medirla, lo cual implica dejarla al arbitrio de cada patrón.

Capacitación y adiestramiento

Ligado a la productividad se presentan cambios en el área de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Baste señalar la desregulación del tema para permitir a los empresarios definir sus respectivos programas, sus evaluaciones y expedir certificados de capacitación con lo cual se excluye a la STYPS y a la SEP. Para perfeccionar esta normatividad el proyecto elimina el actual artículo 153-W sobre la validez de los diplomas, certificados, títulos o grados. Esto se llama desregulación, una política propia de los sistemas anglosajones cuyo molde es el de “relaciones industriales”.

Con este cambio queda una fórmula muy simple para que cada empleador califique a sus candidatos o a sus trabajadores, obviamente conforme a sus intereses, sin considerar los de estos últimos. Entre estas normas aplican los contratos de aprendizaje, capacitación inicial y a prueba, este último puede ser hasta por 180 días. El trío es un factor de lujo para alterar los principios de continuidad y de estabilidad en el trabajo o en el empleo.

Clasificación de las reformas

Modificaciones

a) *Superfluas*. Se registran cambios gramaticales oportunos pero no esenciales. Tal es el caso de sustituir el término “patrón” por el de “empleador” que si bien responde a una tendencia mundial aceptable y unifica el lenguaje laboral, no representa cambio alguno. Su ausencia pasaría desapercibida.

b) *Convenientes*. Estas modificaciones aclaran ciertos derechos y obligaciones; como es sancionar el hostigamiento sexual con motivo de las relaciones de trabajo o por producirse en el ambiente laboral, haciéndolo causal justificada de rescisión de la relación o contrato de trabajo. Es afortunado el cambio al concretarlo y no dejarlo sólo como una forma más de “maltrato” o “falta de probidad” que es el rubro en que se ubica. Sin embargo, con la aplicación directa se soslayan conflictos de interpretación legal. El cambio es incompleto al no precisar los medios para denunciarla ni establecer presunción probatoria alguna para un posible conflicto llevado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Representa, no obstante, un avance.

c) *Violatorias* de normas constitucionales o de los principios del artículo 123. El artículo 18 sobre interpretación de las normas, ya citado, es claro ejemplo de ello como lo es también el establecimiento de la jornada compacta (o banco de horas trabajadas) que para algunos sectores de trabajadores especiales o para las mujeres con responsabilidades familiares podría ser de utilidad. En este punto estoy de acuerdo siempre que se reglamentara puntualmente para evitar excesos o pretextos. En el segundo caso, la fracción I del artículo constitucional citado ordena que la jornada máxima sea de ocho horas, por lo que la ley reglamentaria no puede disponer lo contrario.

d) *Perniciosas o perjudiciales*. Otras tantas reformas ponen en riesgo los derechos de los trabajadores, verbigracia, el contrato a prueba y el de capacitación inicial que rompen el principio de estabilidad en el empleo. La actual ley señala como causal justificada de rescisión el engaño o la falsedad de los trabajadores respecto a sus aptitudes, experiencia o capacidad para desempeñar el puesto de trabajo, el cual debe hacerse valer dentro de los primeros treinta días de

trabajo. El contrato para capacitación inicial puede convertirse en una forma más de despido arbitrario simulado, así como evadir responsabilidades laborales. Más se agrava esta situación con la regulación del contrato de aprendizaje que la legislación mexicana contempló en su primera ley federal del trabajo, vigente entre 1931 y 1970 con pésima experiencia, motivo por el cual lo suprimió en la ley vigente. ¿No se conocerá la jurisprudencia que permite detectar los conflictos suscitados en el periodo mencionado?

Omisiones

El proyecto tiene grandes ausencias. De concretarse la reforma se habrá desperdiciado la oportunidad de incluir aquellos temas y condiciones que efectivamente refieren un modelo moderno de relaciones laborales propio para la productividad y la competitividad, la globalización y los impactos económicos de ésta, sin perder su signo protector acorde con los principios de la justicia social y la declaración de derechos sociales contenida en el artículo 123 de la Constitución Política de 1917. Recuérdese que adelantada a la Constitución de Weimar (1919), la mexicana fue la que a nivel mundial integró los derechos de los trabajadores, incluso consigné principios antes de que naciera la OIT en 1919.

Algunas de las grandes omisiones son las siguientes:

a) *Exposición de motivos*. No se acompaña con el texto que circula pero debe concederse la duda de que exista, por lo pronto no se conoce.

b) *Modelo de relaciones laborales*. No se diseña. Se pregona que el modelo lo han definido el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial con exigencias apropiadas para las inversiones extranjeras y a los intereses de las grandes empresas transnacionales, sobre todo cuando se avizoran problemas con el inicio del desarrollo del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA) y se conocen los problemas laborales suscitados con el TLCAN.

c) *Perspectiva de género*. No se recoge ninguna de las muchas propuestas derivadas de distintos foros. Los pronunciamientos al respecto versan principalmente sobre la sanción de la discriminación positiva o negativa con motivo del sexo o el género, el impulso a la participación de la mujer a niveles de dirección, la prohibición de exigir comprobantes

de no embarazo para ingresar a un puesto de trabajo, la ampliación de la licencia por maternidad con motivo de parto múltiple y la aplicación de la misma con motivo de adopción de hijos. Faltan propuestas para exigir el cumplimiento de igualdad de trato y en el pago.

d) *Normas internacionales.* En derecho mexicano los convenios internacionales debidamente ratificados son obligatorios y jerárquicamente superiores a las leyes federales, como la del trabajo y la del seguro social. No es necesaria su incorporación en las leyes pero se considera útil hacerlo. Su integración con lenguaje jurídico nacional facilita su divulgación e interpretación. Como ejemplo se puede citar la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), Convención que no ha sido debidamente difundida y cuyas disposiciones en relación a la discriminación de las mujeres en el trabajo son evidentemente de suma importancia. Esta Convención, por ejemplo, expresa plenamente la prohibición de exigir pruebas de embarazo para aceptar a una mujer en un puesto de trabajo. La propuesta sólo contempla la prohibición de despido o de coaccionar directa o indirectamente a la trabajadora para que renuncie “por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores”. Es muy importante que se determine que el rechazo a una trabajadora para ocupar un puesto de trabajo, por los mismos motivos es equivalente a un despido injustificado para efectos del pago de una indemnización. Todo derecho subjetivo debe tener una acción procesal para garantizar su eficacia.

e) *Minorías excluidas.* Entendiendo que se integran con personas cuyas potencialidades se hallan en desequilibrio, el proyecto desatiende a:

- ❁ *Minorías étnicas.* En situación inferior en el desarrollo técnico-económico. El Convenio 169 de la OIT no se integra al texto legal y no se determinan los medios para mejorar las condiciones de trabajo de los indígenas,
- ❁ *Minorías laborales.* Conjuntos de trabajadores que se identifican por la desigualdad en el trabajo o por la sistemática violación a sus derechos humanos. Entre ellos:
 - ❁ Los menores. Ahora ya no se les exigirá haber concluido la educación obligatoria, sino sólo la primaria, para ingresar a la población económicamente activa (ello significa contribuir

fiscalmente, cotizar en el Instituto Mexicano del Seguro Social). Se ignoró el Convenio 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil (*Diario Oficial de la Federación* del 30 de noviembre de 2000). ¿Cuáles medidas se han adoptado para garantizar el cumplimiento de protección de la infancia? Se ordena en el artículo 7.2 e) del Convenio tomar en cuenta la situación particular de las niñas, pero nada se determina en el proyecto de reforma.

- ❁ Los discapacitados. Se olvidó el Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (*Diario Oficial de la Federación* del 30 de noviembre de 2002). ¿Será difícil determinar estímulos a patrones para aliviar uno de los problemas más severos de justicia social y cumplir con el artículo 5º de la Constitución que ordena el derecho al trabajo?
- ❁ *Trabajos especiales.* Podría haberse propuesto la regulación de la industria familiar y acabar con la desregulación que disfraza impunemente la explotación de familiares y de pupilos.

¿Por qué no regular las actividades para trabajos especiales que han surgido con motivo del avance tecnológico como son los teletrabajadores? ¿Y los generalmente explotados trabajadores de las empresas del *out sourcing*?

Ninguna reforma se propuso para apoyar a los campesinos, a los artesanos, a los de la construcción, a los autónomos, a los para-subordinados...

f) En el área procedimental no se contempló la celeridad procesal o la regulación de procedimientos sumarísimos, el mejoramiento de los procesos de representación de los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y otros muchos que son urgentes para la administración, impartición o procuración de justicia social.

Sobre la resolución de conflictos laborales la opinión de los juristas, académicos y postulantes se halla dividida. Por una parte se critica la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, organismos de composición paritaria tripartita y se pide su sustitución por tribunales de trabajo pertenecientes al sistema del Poder Judicial. Actualmente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autónomas en su funcionamiento pero dependen administrativamente del Poder Ejecutivo. En contra de sus laudos no aplica la segunda instancia pero

puede iniciarse un juicio de amparo indirecto ante los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo (segunda instancia a nivel federal), o directo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por el otro lado, los defensores de estos organismos prefieren considerar la modificación en la estructura, sin perder la representación de los sectores de trabajadores y de empleadores, presididos como hasta ahora por el representante del gobierno. Pero es aconsejable modificar su estructura y funcionamiento para resultados superiores a los actuales.

El cambio o sustitución de estos organismos, que sin duda cumplen una función jurisdiccional, no se discute en el anteproyecto toda vez que el compromiso del gobierno ha sido no modificar el artículo 123 constitucional que ordena su establecimiento para resolver los conflictos laborales. Si conviene cambiar la parte procesal de la ley, reformada en 1980, para hacer expedita la impartición de justicia.

En cuanto a la procuración de la defensa del trabajo, bien podría estudiarse la conveniencia de ampliar sus facultades para conocer de los resultados de la Inspección del Trabajo y proceder oficialmente antes de esperar a que los trabajadores tengan que recurrir para exigir sus derechos. Un *ombudsman* del derecho humano del trabajo. No es una novedad, es una necesidad.

Además de lo anotado, queda pendiente analizar las normas de derecho colectivo, entre lo cual aparece suprimida la huelga por solidaridad. La huelga es el instrumento más importante de defensa de los trabajadores, ¿por qué limitarla?

En conclusión, de aprobarse las reformas se habrá perdido la histórica oportunidad de crear una ley propia del siglo XXI, innovadora y justa. Sin duda la legislación laboral requiere una renovación con carácter de urgente, empero, un cambio sin dirección o con una dirección en un solo sentido, con ausencia de principios jurídicos rectores y con olvido de los intereses sociales es un cambio de alto riesgo en el proyecto de justicia de la nación. ¿Eso queremos los mexicanos?, ¿eso merecemos?

La precarización en el empleo

José Luis Mendoza

Abogado laboralista, asesor jurídico de ASSA



La reforma de Abascal, que yo le llamo la reforma abascalista, contiene situaciones preocupantes y graves. Cuando vamos a reformar cualquier situación, incluso de la vida cotidiana, nos fijamos previamente un objetivo de por qué queremos reformarla. Hemos escuchado con otros ponentes la preocupación y la crítica de que la reforma laboral que hasta ahora se ha difundido, no tiene una exposición de motivos.

Esa exposición de motivos contendría la razón por la cual se pretende modificar una norma jurídica cualquiera, en este caso no existe esta explicación, lo que puede generar la apreciación de incertidumbre o también puede llegar a generar la creencia de que esa omisión es porque existe ignorancia, mala fe o ambos, en la elaboración de ese anteproyecto.

El objetivo de mi ponencia es tratar de demostrar, con base en los antecedentes de carácter histórico y los antecedentes que cotidianamente estamos viviendo, que la flexibilidad laboral que implique la inestabilidad en el empleo, significará permanentemente una agresión de graves dimensiones para los trabajadores.

Esta es una reforma en donde el objetivo es buscar la precarización de los contratos de trabajo. Cuando tenemos evidencia moderna, contemporánea, de que la Ley Federal del Trabajo no obstaculiza el crecimiento de las empresas, la rigidez que se le quiere atribuir se vuelve falsa. Podemos mencionar como un ejemplo la administración que hace el Sindicato de Telefonistas de su contrato, a través del cual queda claro que la administración correcta y ubicada, al amparo de la Ley Federal del Trabajo, no exige necesariamente la precarización.

Tenemos instituciones de carácter jurídico e histórico que deben ser objeto de profundo respeto. Hemos mencionado las instituciones de carácter histórico. Las de carácter jurídico, que se llama estabilidad en el empleo, no pueden ser objeto de ninguna transacción en ninguno de los niveles gubernamentales ni empresariales porque estaríamos dejando expuestos a los trabajadores a una agresión de carácter permanente.

Cómo vamos a incorporar a la cultura de los mexicanos principios que forman parte de otra cultura. Los principios laborales que pretende el Banco Mundial, los principios que se tratan de incorporar de normas que rigen en los Estados Unidos no pueden aplicarse en nuestra vida cotidiana por dos razones fundamentales: las condiciones económicas de nuestro país son completamente diferentes y el patrimonio de los trabajadores es en realidad su trabajo, constituido por lo que día con día están realizando. No tenemos seguro de desempleo para resolver estos problemas. Nos enfrentamos a un problema extraordinariamente grave y delicado si aceptamos que estos principios sean violentados.

Para efecto de la reforma laboral planteo las siguientes preguntas:

¿Los problemas de injusticia social que pretende solucionar el artículo 123 constitucional ya están resueltos? Mi respuesta es negativa. Existen carencias que deben ser objeto de soluciones importantes y trascendentales.

¿Los problemas de capacitación se abordan de manera idónea? La respuesta es no. Nosotros como mexicanos no podemos olvidar que tenemos una gran deficiencia en capacitación, que tenemos, comparados con otras naciones del mundo, una preocupación grande. Nuestro promedio de educación es sexto de primaria, quizás primero de secundaria. Los niveles de capacitación en el mundo globalizado son de preparatoria. Estamos a muchos años luz de poder acercarnos a su nivel de competencia.

El que no se ponga atención a este problema, el que se ignore un problema tan trascendental y se persista en un sistema de capacitación profundamente obsoleto y que no da los resultados deseados, que genere cumplimiento de requisitos de carácter burocrático pero que no solucione el problema, exige que en verdad se piense detenidamente si debemos crear alguna institución en donde se dé capacitación

regionalizada a los trabajadores, en donde, de acuerdo con las necesidades que existen en cada una de las regiones del país, se pueda permitir que a los trabajadores les enseñemos a pescar en lugar de darles un pescado. Ese aspecto no es contemplado en la reforma de Abascal.

El doctor de la Garza explicó profundamente los problemas de productividad que enfrentamos. Sin duda la productividad debe formar parte del elemento fundamental y vital para crecer desde el punto de vista globalizado y de competitividad. Este crecimiento sólo se puede dar si los sistemas de productividad que implementamos son participativos para el trabajador, no podemos entender que la riqueza se genere en una sola dirección, la riqueza generada debe ser distribuida y repartida en ambas direcciones: en beneficio del empleador y en beneficio de los trabajadores.

Este problema de la productividad implica un análisis profundo de la función de las relaciones laborales y exige un análisis a fondo de la participación que el Estado debe tener en ésta. Nosotros entendemos que los trabajadores persiguen un fin por estar trabajando, que es el de satisfacer sus necesidades, mismas que pueden ser de carácter fisiológico, de status o de realización. En nuestro mundo cotidiano entendemos que las necesidades fisiológicas, las de subsistencia, habitación, casa y vestido no se encuentran satisfechas, y como consecuencia, la posibilidad que surge a través del proyecto abascalista de que se precarice el contrato de trabajo se acrecienta, surgiendo mayores necesidades. Eso es generar un problema de carácter social de dimensiones colosales, es decir, se está alentando, a través de ese proyecto, contra la inestabilidad más grave que podemos imaginar hacia nuestra gente profundamente necesitada.

La estadística de los pobres, que recientemente se obtuvo nos habla de cincuenta y tantos millones de pobres. ¿Los vamos a hacer más pobres de lo que son o vamos a buscar soluciones a través de las instituciones para resolver este problema? Un problema importante es, qué podemos hacer frente a la globalización. La globalización es un problema de carácter económico en donde las empresas transnacionales día con día imponen sus condiciones a los gobiernos nacionales, condiciones de carácter fiscal, determinando cuándo, en dónde y cómo se deben manejar los empleos.

Nosotros hemos sido recientemente víctimas de un desempleo masivo por parte de las maquiladoras sin poder evitarlo. También vivimos un problema extraordinariamente grave como consecuencia del impuesto a la fructosa, bastó una llamada del presidente de los Estados Unidos al presidente mexicano para que se resolviera el problema a su favor, y la enérgica intervención del Partido de la Revolución Democrática, para que a través de las instancias judiciales de carácter federal se lograra restablecer la protección a la industria mexicana. Esto nos dice la dimensión del problema al que nos estamos enfrentando.

Una reforma laboral que busque solucionar los problemas de productividad debe tomar en consideración cuáles son los elementos que impiden que se dé esa productividad. No es justo ni legítimo que se vea a la Ley Federal del Trabajo como un obstáculo para generar esa productividad; existen problemas de infraestructura, de carácter fiscal y de capacitación que nos enseñan que la falta de productividad en México no es atribuible al trabajador.

En Singapur se manejan diariamente 15 mil contenedores, en México, en el puerto de Veracruz manejamos 424 diarios y en el ámbito nacional no más de mil, y eso no por culpa de los trabajadores sino por culpa de una infraestructura que no ha enfrentado el problema de carreteras, puertos, caminos y aeropuertos que tuviesen por objetivo el resolver estos problemas. Existen problemas de carácter financiero que impiden que las empresas puedan crecer, y esto no es problema atribuible a los trabajadores.

Se habla de la influencia que tiene en la economía de las empresas el pago del Infonavit y los pagos al Seguro Social. Los pagos del Infonavit y del Seguro Social se manejan como un elemento gravoso para las empresas y esto no es problema de la Ley Federal del Trabajo. Creo que para poder definir de verdad una problemática como la que estamos apuntando es necesario que exista un conjunto de intercambio de ideas en donde participen todos aquellos que puedan arrojar luces sobre este problema.

Recientemente el secretario de Economía planteó la política económica para la competitividad, en donde se refiere en principio a doce sectores. El secretario Derbez consideró, que la causa por la que no somos competitivos, obedece a la ausencia de capacitación,

de incentivos fiscales, de mejoras en los procesos de importación y exportación, de certidumbre en el largo plazo de lo jurídico y fiscal, de rigidez laboral y a la ausencia de infraestructura idónea para facilitar los desplazamientos de bienes y servicios.

La exposición del secretario Derbez ratifica lo que estamos mencionando. No es por culpa de la Ley Federal del Trabajo que exista un problema de improductividad. Quiero hacer una invitación a las organizaciones como la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (Fesebs), la Unión Nacional de los Trabajadores y el Congreso del Trabajo para que en verdad se unan y eviten que se llegue a generar una reforma como la que se pretende. La unión de los trabajadores es el elemento fundamental para que se dé una verdadera negociación que permita resolver estos problemas. Yo me atrevo a pensar, que en las decisiones del presidente Fox no existe una coordinación por parte de las secretarías para enfrentarse y resolver este problema, ojalá que los puntos de vista que se están planteando en esta reunión puedan llegar a ser del conocimiento del presidente Fox, para que debidamente asesorado, evite que pueda acontecer una inconformidad social de dimensiones gigantescas.

Yo concluyo mi intervención con la siguiente frase: entre los hombres como entre las naciones, el respeto al derecho de los trabajadores es la paz.

Gracias.

Los peligros de la reforma oficial de la Ley Federal del Trabajo

Néstor de Buen Lozano

Doctor en derecho y profesor e investigador de la UNAM



Para empezar

El documento de trabajo para la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que se conoce han preparado conjuntamente el Congreso del Trabajo y el sector empresarial y, por supuesto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS), que no se atribuye la paternidad, merece todo tipo de observaciones porque, en general, constituye el resultado del entendimiento entre un gobierno más que conservador, un sector empresarial que busca liberarse de serios compromisos laborales y un Congreso del Trabajo que cumple, a cabalidad, su función corporativa. Eso quiere decir servilismo total hacia las indicaciones del Gobierno y de los empresarios.

Noticias muy recientes ponen de manifiesto, sin embargo, que el Congreso del Trabajo (CT) no constituye ya un organismo sólido y unificado. Un grupo importante de organizaciones sindicales, encabezado por el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana que incluye a la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT); a la Confederación Obrera Revolucionaria (COR) y a la Confederación General del Trabajo (CGT), ha manifestado su inconformidad con el proyecto que defiende el CT.

En esta nota deseo referirme de manera particular a los aspectos de derecho colectivo que toca el proyecto y que reflejan, bajo la apariencia de la democratización de esa tan importante rama del derecho del trabajo, una evidente ratificación del corporativismo, lo que

quiere decir, simple y sencillamente, del fascismo que se integró a la primera LFT de 1931 y que conservó en sus términos la de 1970, sustancialmente porque el supuesto régimen de la Revolución, a partir de Calles, no fue más que una dictadura burguesa para la que el ejemplo del fascismo italiano servía de manera notable. Mussolini era un buen modelo para don Plutarco y su impuesto presidente en turno, servidor del caudillismo, Pascual Ortiz Rubio, promulgador de la primera Ley. Y lo ha seguido siendo para los supuestos representantes de la Revolución a los que ahora se agregan con entusiasmo los muy conservadores detentadores del poder.

Tres son los aspectos que resulta necesario considerar. En primer término las reglas de registro de los sindicatos ante un organismo que no cambia nada; enseguida, las que se quieren imponer a los mal llamados contratos colectivos de trabajo (CCT), supuestamente para acabar con los contratos de protección y, por último, las nuevas exigencias para el ejercicio del derecho de huelga.

Conviene examinarlas en forma separada.

Las reglas que afectan la libertad sindical

Ha constituido un reclamo ya antiguo del sindicalismo democrático, que forma parte del *Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo del Partido de la Revolución Democrática (PRD)* y del formulado por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que tanto con respecto a las organizaciones sindicales como con relación a los CCT se establezca un registro público que permita conocer cuantos sindicatos existen y qué contratos colectivos de trabajo se han celebrado.

La pretensión es más que fundada. De hecho, sólo la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, cuando la presidía José Becerril, ha dado a conocer los sindicatos que aparecen registrados por la propia Junta. En cuanto a los CCT sólo publicó una estadística que reflejaba que no menos del ochenta por ciento y quizá bastantes más (no tengo a la mano la estadística), han sido celebrados a espaldas de los trabajadores. Se trata de los llamados contratos de protección cuya función es constituir un muro que impida a los trabajadores, adecuadamente representados, el ejercicio del derecho de

huelga para reclamar la firma de un CCT (artículo 923 de la LFT), independientemente de su típica función de mantener a los trabajadores en el nivel más bajo posible.

En el proyecto conjunto de la STYPS, el CT y el sector empresarial (en lo que sigue *proyecto oficial*) se plantea la formación de un Registro Público Nacional de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones (RPNSFC, artículo 624 de la A a la I del proyecto oficial) cuya función no es la publicitaria sino la de inscripción y registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones. El organismo estaría dirigido por un director general nombrado por el presidente de la república que haría lo mismo que ahora hacen la STYPS y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA).

Una característica particular es que para el RPNSFC las JLCA se convierten en meras oficialías de parte, encargadas de recibir los documentos que presenten los interesados, eliminándose su facultad actual de registrar sindicatos.

En la iniciativa del Partido Acción Nacional presentada ante el Senado que nunca fue enviada a comisiones porque el Partido Revolucionario Institucional lo impidió, siguiendo fórmulas europeas se planteó que los sindicatos no requerirían de registro alguno. Bastaría su formación legal y el depósito de la documentación ante la autoridad competente que daría a conocer públicamente ese hecho para que cualquier persona interesada pudiese impugnar, ante la autoridad jurisdiccional, la documentación exhibida. Pero a partir del depósito, el sindicato podría actuar sin ninguna limitación (artículos 257 al 259).

No puede aceptarse que el registro tenga efectos constitutivos como lo pretende el proyecto oficial porque la única diferencia con el régimen actual es que en lugar de ser la STYPS y las JLCA quienes registren a los sindicatos, lo haría un organismo nacional, administrativo y desconcentrado (y, por lo mismo, dependiente de la STYPS) lo que dejaría en manos del Estado el control total de los sindicatos.

Ese registro es la reiteración, ahora con monopolio federal, del viejo sistema. Esa vía hay que cancelarla y es absolutamente conveniente que se establezca un registro pero simplemente publicitario, sin otras atribuciones que la de inscribir a los sindicatos y a los contratos colectivos de trabajo y expedir las constancias respectivas a petición de cualquier persona interesada.

La fórmula propuesta en el proyecto oficial es engañosa y fraudulenta y no cambia nada de la situación actual que sigue siendo tan fascista como lo fue en 1931. Pero, además, pone en evidencia que el gobierno federal no quiere dar oportunidad a las autoridades locales para registrar sindicatos.

Por si fuera poco, el proyecto oficial faculta a la autoridad registral para cancelar un registro sindical en el caso de que no hubiere cumplido el sindicato, en el término de un año, con las obligaciones establecidas en la misma ley, hoy incluidas en el artículo 377. El texto, que agrega una fracción III al artículo 369 es verdaderamente cínico. Sobre las causas de cancelación actualmente previstas agrega el “no haber cumplido, en el término de un año, con las obligaciones establecidas en las fracciones II y III del artículo 377, así como por dejar de revisar los contratos colectivos de trabajo durante dos revisiones”.

Además de lo idiota de la redacción: si hay revisiones no se puede dar la causal, de lo que se trata es de tener un instrumento de cancelación del registro de sindicatos incómodos sin tener en cuenta que un sindicato puede existir sin haber celebrado CCT alguno como lo ha dicho, con claridad meridiana, Arturo Alcalde. El pretexto implícito: acabar con los contratos de protección es una tontería. No es esa la vía para hacerlo.

Por si fuera poco lo dicho para poner de manifiesto, entre otras cosas, la falta de cuidado en la redacción de sus barbaridades, se le agregó al artículo 371, que menciona cual debe de ser el contenido de los estatutos sindicales, un párrafo memorable: “En este último caso [la exigida concurrencia de dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección], las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento de los miembros presentes”. De esa manera, si la aprobación es por una mayoría superior al 51 por ciento proclamado, el acuerdo no tendrá valor alguno.

Otra idiotez paralela aparece en el artículo 373 al que se le incorpora otro párrafo memorable: “Por la falta de cumplimiento de esta obligación (la que tiene la directiva sindical de informar a la asamblea cada seis meses, por lo menos, de su administración), en un plazo de treinta días, el omiso u omisos serán sancionados en los términos que establezca el estatuto sindical”.

Es obvio que la fórmula está de más. Si el estatuto no lo dice, el mandato de la ley no servirá para nada. Y si lo dice, tampoco.

Y habría que hacer un comentario adicional. De acuerdo con la jurisprudencia LXXVII/99 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, después de la Constitución ocupan el primer lugar los tratados internacionales suscritos por el presidente de la república y aprobados por el Senado. Eso significa que su contenido es obligatorio y si las leyes disponen de manera diferente, habrán de aplicarse los tratados y no las leyes.

En lo que aquí nos ocupa, no puede olvidarse el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical, cuyo artículo 3º establece con claridad absoluta en su primer párrafo los principios de autonomía y libertad sindicales para agregar, en el segundo, que “Las autoridades públicas deberán abstener de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”. El famoso registro y, de agregado, la toma de nota de las directivas sindicales son absolutamente violatorias de ese mandato.

Los autores del proyecto oficial deben tener muy mala memoria, o menos que escasa información sobre la jurisprudencia de la Suprema Corte o, a lo mejor, piensan que los demás somos tontos. Lo que, independientemente de todo, es posible. Porque nuestro sometimiento a las leyes no acostumbra anteponer a ellas el mandato superior de los Tratados internacionales y en el caso laboral, los convenios de la OIT. Y nadie puede dudar que la forma de controlar la libertad y la autonomía sindicales en la LFT y ahora en el proyecto oficial es más que violatoria del citado Convenio 87.

Las reglas que afectan la negociación colectiva

En el artículo 387 del proyecto oficial se incluye una norma que es de fantasía. Además de ratificar el error conceptual de la ley vigente (con el mismo número) de considerar que un contrato se puede celebrar en cumplimiento de una obligación legal (se supone que los contratos son producto de la autonomía de la voluntad y que no pueden nacer de obligaciones), olvidando la condición colectiva de esos pactos,

se impone a los sindicatos la obligación de que la solicitud sea formulada "por escrito y contendrá la firma de los representantes del sindicato así como la de los trabajadores que como miembros representa".

Los autores de ese engendro ponen de manifiesto: autoridades, representantes empresariales y representantes de los sindicatos corporativos, que no saben distinguir entre un acto individual, un acto general y un acto colectivo. Lo colectivo expresa un interés que no está representado por todos y cada uno de los individuos que forman la organización sindical. En el caso de los sindicatos, quienes deben promover la firma del contrato colectivo de trabajo son los representantes sindicales y no cada uno de los trabajadores. En el proyecto se confunde lo colectivo con lo general.

Se supone que esos caballeros pretenden, en un acto supuestamente democrático, que no se celebren los convenios colectivos a espaldas de los trabajadores. Pero la fórmula la equivocaron de manera total, sin olvidar la mala intención que supone la exigencia de que se acompañe el padrón de los agremiados al sindicato. Lo adecuado sería que se comprobara la voluntad de una asamblea sindical que acordase el emplazamiento a huelga para la firma de un CCT (por llamarlo de alguna manera), a cuyo efecto habría de acompañarse el acta respectiva, que no necesariamente implica adjuntar la lista de asistencia, bastando la certificación de los escrutadores para acreditar mayorías y la firma del presidente, escrutadores y secretario.

Es obvio que si una vez promovida la huelga, después de su estallido se impugna el acta de asamblea y se comprueba su falsedad, los promoventes del emplazamiento tendrían una responsabilidad penal, independientemente de que en el procedimiento laboral, se llegase a una declaración de inexistencia (expresión que habría que cambiar porque no se trata, en el caso de la huelga, de un negocio jurídico) siendo suficiente la de improcedencia.

No está de más señalar que la fórmula de que sean los sindicatos los que celebren los convenios colectivos no es del todo afortunada. En la iniciativa del PAN, siguiendo las reglas del Estatuto de los Trabajadores de España, la capacidad de celebrar esos convenios se otorga a los delegados de personal (hasta cincuenta trabajadores) y con más de cincuenta, a los comités de empresa. Estos, elegidos cada cuatro años, se integran con representantes de los sindicatos presentes en la

empresa y de los trabajadores no sindicalizados. El organismo colegiado asume facultades de representación del interés profesional de la totalidad de los trabajadores de las empresas.

Eso impide que simples membretes se adjudiquen el derecho de celebrar los famosos contratos colectivos de trabajo de protección, por supuesto que a espaldas de los trabajadores ya que a través de la representación de los delegados o de los comités, los trabajadores participan en los acuerdos previos para la celebración del pacto normativo de condiciones de trabajo (nombre que habría de darse al CCT).

A través de los delegados y de los miembros del comité, se realizan permanentes actos democráticos de tal manera que por parte alguna se puede colar una falsificación normativa.

Es importante destacar que el proyecto oficial mantiene la vigencia de los llamados contratos ley (CL) que la práctica ha demostrado son sustancialmente inconvenientes. No lo son únicamente respecto de los trabajadores que en sindicatos de menor cuantía, no pueden influir en el contenido del CL, sino también de las pequeñas empresas. Porque dominando los acuerdos las grandes empresas, son capaces de aceptar condiciones más costosas con el único ánimo de sacar del mercado a los pequeños empresarios (como lo demuestran con creces las industrias textil y huletera), generando un verdadero *dumping*.

Precisamente por ello la iniciativa del PAN propuso la eliminación de los contratos ley.

En España, para prevenir esos manejos de las grandes empresas, cuando se celebran convenios por rama de la industria las empresas de menor rango tienen derecho a promover lo que se denomina la "articulación del convenio", que expresa la idea de una adecuación de la convención a las posibilidades de esas empresas. En el fondo se trata de una cuestión de equilibrio. Pero es más conveniente suprimir, simplemente, los contratos ley.

Las reglas que afectan el derecho de huelga

En las etapas preliminares de la preparación del proyecto oficial (de muy larga duración, dicho sea de paso), se habló de la cancelación de la huelga por solidaridad prevista hoy en la fracción VI del artículo 450.

Ahora esa propuesta ha desaparecido a pesar de que, en comentarios al proyecto del licenciado Juan Moisés Calleja, abogado de la CTM y miembro importante de la Comisión que lo preparó, se dijo textualmente que “se suprimió la huelga por solidaridad”.

De hecho el proyecto oficial mantiene en plena vigencia las disposiciones de la LFT que tocan la parte sustantiva del derecho de huelga (capítulo II, del título octavo, artículo 440 y ss.) pero introduce cambios sustanciales en las reglas de procedimiento. Esos cambios, sin embargo, no alteran el mecanismo controlador de la ley actual cuyo artículo 923 autoriza al presidente de una Junta de Conciliación y Arbitraje a no dar trámite al emplazamiento a huelga “cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920”, lo que introduce un subjetivismo intolerable. El proyecto oficial mantiene la misma tesis aunque, como una especie de compensación, propone como causa de destitución del presidente de la junta “el que la constancia (de que existe ya un contrato colectivo de trabajo depositado) asiente un hecho falso o equivocado”.

Curiosamente, con notable falta de información acerca de la jurisprudencia de la Corte, se mantiene el artículo 924 que ordena la suspensión de la ejecución sobre la empresa de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga. Ese famoso artículo fue declarado inconstitucional por la jurisprudencia 25 aprobada por el pleno de la Corte el día 23 de junio de 1988, nada menos que por unanimidad de veintiún votos (su texto puede verse en mi *Derecho procesal del trabajo*, 11ª edic., Editorial Porrúa, México, 2002, pp. 602-603).

Hay, como ya hemos visto antes, errores flagrantes en la redacción de los artículos. Con ánimo de reformar la vieja fórmula del artículo 927 que se refería a que la ausencia de los trabajadores en la audiencia de conciliación, provocaba que no corriera el término para el estallido de la huelga, ahora se dice que: “Si la parte actora no concurre a la audiencia de conciliación se le tendrá por no presentada, ordenándose el archivo del expediente”. La nueva fórmula padece de idiotismo congénito. Porque es evidente que si no concurre, el acuerdo respectivo será que no se tenga a la parte actora por presentada, pero la conclusión de archivo no juega con la no presentación. La fórmula anterior, sin ser particularmente clara, era bastante más acertada.

Las nuevas reglas del recuento incorporadas como novedad al art. 931 son verdaderamente de espanto. Se propone que la JCA reclame de la autoridad registral el padrón de los miembros del sindicato; del Instituto Mexicano del Seguro Social la lista de los trabajadores inscritos y del propio emplazado, copia de la nómina de los trabajadores, lista de raya o de asistencia (que no es lo mismo) “o cualquier otro documento que la Junta considere idóneo para efectuar el recuento, vigente a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga”. Se conceden cinco días para esas andanzas.

A partir de ahí, la JCA debe autorizar tres días a las partes para objeciones a los documentos y de no haberlas, formulará la propia Junta el padrón. En caso contrario, se deberá celebrar una audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas en la que la Junta de Conciliación y Arbitraje calificará las objeciones y procederá a elaborar el padrón final.

Me sorprende que los muy expertos abogados patronales que han dictado las reformas hayan propuesto semejantes tonterías. Porque a partir de que se establecieran esas reglas, la duración de la calificación de las huelgas sería para siempre. Claro está que la facultad que se otorga a las juntas para rechazar la participación de los trabajadores que no se identifiquen de buena manera se convierte además en un arma terrible en contra de los trabajadores.

El remate es el plazo de diez días que a partir del recuento se concede a las JCA para resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga. Se trata, sin la menor duda, de un plazo excesivo porque si el resultado del recuento es el decisivo, la declaración debería hacerse de inmediato o a más tardar al día siguiente, sin olvidar que en materia de huelga todos los días son hábiles.

Conclusiones para concluir

Habría muchas más cosas que comentar, entre otras, la supervivencia de las JCA que deberían pasar de inmediato al panteón para ser sustituidas por jueces federales o locales, que no dependieran de los poderes ejecutivos y que, sobre todo, tuvieran conocimiento del derecho del trabajo, lo que ahora no ocurre por los rumbos federales.

Pero una solución como esa toca los mecanismos de poder del CT y de las mismas autoridades laborales, que tienen a las juntas como sumisas y obedientes y nadie podía esperar que un proyecto originado en tan curiosos cómplices, pudiera acoger lo que ya es un clamor popular. Los corporativos, porque las inútiles juntas que controlan de manera total, representan poderes de los que no quieren prescindir. Los empresariales, porque donde hay corrupción, ellos se mueven a gusto. Y las autoridades, por una combinación de ambas razones. Porque corrupción es obedecer o imaginar consignas, además de las otras corrupciones y el control sobre las JCA forma parte de la estructura política y nadie quiere prescindir de esa subordinación.

Al Congreso de la Unión le tocará decir la última palabra sobre estos temas, sin olvidar que, como lo ha manifestado la UNT y antes lo propuso el PAN, son indispensables reformas importantes a la Constitución en materia laboral. Eso correspondería al Constituyente permanente del que el Congreso de la Unión es parte fundamental.

Tienen ustedes la palabra señores congresistas y legisladores locales. ¡Ojalá sea sabia!

Descripción de las principales propuestas del Proyecto Abascal violatorias de derechos fundamentales que obstaculizan la modernización de las relaciones laborales

Arturo Alcalde Justiniani y Héctor Barba García
Representantes de la UNT ante las mesas de reforma a la Ley
hasta antes de la separación de la UNT por parte de la STYPs



El Proyecto Abascal de Ley Federal del Trabajo reduce sensiblemente el carácter protector de la Ley Federal del Trabajo, faculta la imposición unilateral de las condiciones de trabajo y limita los derechos colectivos de asociación sindical, contratación colectiva y huelga. En particular fortalece la contratación colectiva de protección al hacer nugatorio la posibilidad de acceder a la contratación colectiva por la vía de la huelga y al derecho a reclamar un cambio de titularidad del contrato colectivo de trabajo.

A fin de facilitar el análisis de los artículos impugnados, en la columna izquierda se reproduce el artículo y en la derecha, se formula el comentario respectivo, dividiéndolo en tres partes. La primera referida a las afectaciones al carácter social y protector de la ley; y la segunda con respecto a la afectación a los derechos colectivos de trabajo.

Afectaciones del Proyecto Abascal de Ley Federal del Trabajo al carácter social y protector de la Ley Federal del Trabajo

Texto del Proyecto Abascal

Comentario

<p><i>Artículo 18.</i> En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades, señaladas en los artículos 2^o y 3^o de esta ley. En caso de</p>	<p>La adición propuesta afecta sensiblemente el carácter protector de la ley, en virtud de que el beneficio de la duda no será aplicable en materia procesal, sino</p>
---	--

Texto del Proyecto Abascal

Comentario

duda **sobre la interpretación de las disposiciones de carácter sustantivo**, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, **por temporada, de capacitación inicial** o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la obligación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia **con la misma naturaleza**.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Con la limitación antes mencionada y con base en el total de horas laborales en la semana, los trabajadores y el empleador podrá convenir la ampliación de la jornada diaria, a

solo en disposiciones de carácter sustantivo. Se accede a una vieja petición empresarial que puede sufrir muchos abusos en la práctica por el amplio margen de interpretación que implica.

Se incurre en un error grave en materia de principios de estabilidad laboral, independientemente de si son procedentes o no los contratos por temporada o capacitación inicial. El error consiste en considerarlos relaciones de trabajo distintas a las tres figuras vigentes de obra, tiempo determinado y tiempo indeterminado, aún en el supuestos de aceptar los contratos de temporada y de capacitación inicial, el primero se ubica dentro de la hipótesis de tiempo indeterminado y el segundo de tiempo determinado. En conclusión, no es procedente modificar este artículo.

La adición planteada al final del artículo altera los principios de estabilidad laboral en la medida en que trastoca una interpretación vigente que tienen carácter fundamental. La frase "con la misma naturaleza", permite la simulación en relación con la materia de trabajo y la posibilidad de abusos para ampliar la contratación eventual en relaciones de trabajo con cambios presentados con distinta naturaleza.

La posibilidad de ampliar la jornada con el límite de la jornada inhumana, viola la constitución. Por otro lado, se presta a abusos en virtud de que no esta sustentada en la bilateralidad con la organización colectiva de los trabajadores. El hecho de que se hable de un convenio entre los trabajadores y el empleador, en nada beneficia en la medida en que el trabajador en lo individual carece de medios para una negociación equilibrada con el patrón y se ve obligado a

Texto del Proyecto Abascal

Comentario

fin de permitirles a los trabajadores el reposo acumulado de varios días a la semana. También podrá establecerse un programa de acumulación mensual siempre que haya acuerdo entre las partes, que no se labore una jornada inhumana y que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos en esta ley.

Artículo 784, fracción VIII, (relacionado con el 59, ya enunciado anteriormente). La Junta examinará de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al **empleador** para que exhiba los documentos que, de acuerdo con la leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, **salvo caso fortuito o fuerza mayor**. En todo caso, corresponderá al **empleador** probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado...
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de a fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;

Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; si el empleador requiere al trabajador para una jornada extraordinaria que exceda de nueve horas semanales, deberá solicitarlo por escrito.

aceptar cualquier propuesta, so pena de ser separado de su empleo o de no ser aceptado cuando se trata del inicio de la contratación.

Se modifica una regla vigente en materia de carga de la prueba. Hasta ahora, corresponde al patrón acreditar la jornada de trabajo. Con la modificación, en tratándose de jornada extraordinaria, excedente a nueve horas, será obligación del patrón acreditarlo, lo cual en la práctica es muy difícil. La regla de solicitud pro escrito es absurda, ya que en la práctica no se otorga tal constancia y el solicitarlo provoca problemas con el patrón. Esta adición contraviene el artículo 61 que establece la jornada máxima y el artículo 68 que considera al trabajo extraordinario excedente de nueve horas a la semana,

Afectaciones al derecho colectivo del trabajo, derecho de asociación, contratación colectiva y huelga

Texto del Proyecto Abascal

Comentario

Artículo 360 (relacionado con el artículo 361). Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales...
- II. De empresa...
- III. Industriales...
- IV. Nacionales de Industria...
- V. De oficios varios...

[Esta fracción se suprime]

Artículo 361. Los sindicatos de los **empleadores** pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades;
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas;
- III. Industriales, los formados por empleadores de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas.**

Artículo 366, fracción IV. El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364;
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior;
- IV. Si sus estatutos no cumplen con las disposiciones del artículo 371 de esta ley. En este caso contarán con un plazo de treinta días a partir de la excitativa que le formule el Registro Público, para hacer las modificaciones que correspondan;**

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

En lugar de ampliar la tipología sindical para trabajadores, que ha sido una petición constante del sindicalismo democrático, esta se reduce.

La libertad sindical garantizada en la Constitución y en el Convenio 87 de la OIT que tiene rango superior que la propia Ley Federal del Trabajo, garantiza que los trabajadores se organicen autónomamente.

Se amplían los tipos de registros sindicales cuando de trata de sindicatos de patrones, lo cual carece de sentido, si tomamos en cuenta que los obstáculos a la libertad sindical, se ejercen contra los sindicatos de los trabajadores y no contra los de patrones. En la práctica, solo existen dos sindicatos patronales en el país con funcionamiento. El más importante de ellos es la Coparmex.

En lugar de facilitar el registro de los sindicatos, la propuesta los restringe, adicionando una causal de negativa genérica que otorga un amplio campo de maniobra a la autoridad registradora. Tomando en cuanto que el artículo 371 contiene quince fracciones. Esta disposición viola el Convenio 87 de la OIT al restringir la libertad sindical al oponer una amplia gama de causales.

<i>Texto del Proyecto Abascal</i>	<i>Comentario</i>
<p>[Este párrafo se suprime]</p> <p>Si la autoridad registradora no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerir al titular del Registro Público para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligado, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.</p>	<p>Es sobresaliente la supresión de el párrafo quinto del vigente artículo 366 que garantiza el derecho a obtener el registro cuando se satisfacen los requisitos. Con esta supresión, se deja en estado de indefensión a los solicitantes del registro. Esta supresión otorga a la autoridad mayor discrecionalidad para negar registros modificando medios de defensa a través del amparo. Adicionalmente a las restricciones señaladas, se menciona que existirán sólo treinta días para cumplir con los requerimientos de la autoridad registradora relacionados con las quince fracciones del numeral señalado, lo cual agrava aún más estos novedosos obstáculos.</p>
<p><i>Artículo 369, fracción III.</i> El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:</p> <p>I. En caso de disolución;</p> <p>II. Por dejar de tener los requisitos legales;</p> <p>III. Por no haber cumplido, en el término de un año, con las obligaciones establecidas en las fracciones I y II del artículo 377, así como por dejar de revisar los contratos colectivos de trabajo durante dos revisiones.</p> <p>La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.</p>	<p>Se agregan dos nuevos motivos de cancelación de registro sindical. Uno por no proporcionar los informes que se solicitan a las autoridades o comunicar cambios en la directiva y estatutos. Esta causal viola el Convenio 87 de la OIT, es inconstitucional y deja en estado de indefensión a los sindicatos. Sobre todo porque se refiere a obligaciones genéricas. Basta leer la fracción primera del artículo 377 que hace referencia a informes relativos a la actuación del sindicato. Sin precisar la naturaleza y contenido de dichos informes.</p> <p>Una segunda causal de cancelación es también absurda, consistente en dejar de revisar los contratos colectivos de trabajo durante dos revisiones. Sobre todo porque esta hipótesis está contemplada en la ley operando la prórroga de los contratos. Además se trata de una deficiencia técnica elemental porque los sindicatos pueden tener contratos por secciones, o incluso, no tener contrato colectivo alguno.</p>

Artículo 371, fracción III bis y IX. Los estatutos de los sindicatos contendrán: III bis. Radio de acción.

IV a la VII [permanecen iguales]

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; cuando en una elección participen dos o más candidatos o planillas, ésta se llevará a cabo mediante voto secreto de los miembros del sindicato o de la sección; cuando se trate de sindicatos industriales o nacionales la votación también será secreta, por delegaciones concurrentes a la convención o a la asamblea electoral.

Si solamente se registrara un candidato o una planilla la votación podrá ser abierta.

Artículo 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la Federación a la que pertenezcan y, a falta de ésta, a la Confederación a la cual estén agremiados.

Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo hasta un año antes de la disolución.

La representación del sindicato subsiste, para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de bienes; sin embargo, podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los extrabajadores con derecho al reparto.

Artículo 387. El empleador que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

El radio de acción es una limitación a la autonomía sindical y en la práctica se utiliza para obstaculizar los registros, los contratos colectivos y las titularidades. Se trata de un concepto subjetivo que otorga la autoridad a excesiva discrecionalidad. En lugar de ampliar la autonomía y evitar el abuso de este concepto, el proyecto lo integra la ley, fortaleciendo el control por esta vía. Es violatorio de la libertad de asociación.

La adición es improcedente al plantear que el voto secreto solo se llevará a cabo cuando exista más de una planilla o candidato. Ya que en la práctica de los sindicatos, en donde no hay democracia sindical, sólo existe una planilla o un candidato, en esta propuesta queda claro, que la promesa del voto secreto, que era el único punto atractivo del proyecto, quedo en una ilusión.

La propuesta incurre en la omisión lamentable al suprimir una hipótesis vigente en la ley cuando el sindicato no dispone expresamente la disposición de sus activos y no pertenece a federación o confederación alguna. La ley vigente señala que los bienes se otorgan al Instituto Mexicano del Seguro Social y el Proyecto Abascal, deja una laguna.

La adición responde a una petición patronal para obligar a los trabajadores a aceptar su liquidación en caso de cierre ilegal (caso Euzkadi). Incurre en deficiencias técnicas al establecer que la representación de un sindicato pueda revocarse por exmiembros. En el fondo, se propone una modificación para otorgar a las empresas un nuevo medio de presión.

Como se observa, se mantiene intacta la contratación colectiva mediante la simple firma del patrón y el líder sindical que es la fuente común del contratismo

Si el **empleador** se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercer el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

En este caso el **sindicato deberá cumplir con las siguientes condiciones: La solicitud deberá ser formulada por escrito y contendrá la firma de los representantes del sindicato así como la de los trabajadores que como miembros representa. Se acompañará de las constancias vigentes expedidas por el Registro Público Nacional de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, correspondientes a la inscripción de:**

- a) Su directiva;
- b) Los estatutos, en la parte relativa a su objeto y radio de acción que comprendan la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y
- c) El padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.

Capítulo I del título procesal, artículo 893 A. **Como requerimiento de procedibilidad de la demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo se requiere que el sindicato promovente acompañe:**

- I. Constancia certificada del registro del sindicato y de su representación legal;
- II. Copia certificada de los estatutos o de la parte donde conste su objeto o radio de acción;
- III. Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda;
- IV. Certificación de la autoridad registradora de que las personas arriba mencionadas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación.

de protección. En contraste, se **obstaculiza la contratación colectiva por la vía de la huelga, cuando el patrón se niega a firmar el contrato. Se crean obstáculos imposibles de obtener en la práctica cuando se trata de procesos democráticos. Es particularmente reprochable se requiera como requisito para emplazar a huelga la certificación de la autoridad registradora, de la afiliación previa de los miembros. Lo cual constituye un obstáculo insalvable, y que obligar a los trabajadores a litigar previamente ante la autoridad registradora su alta y certificación favoreciendo la represión tanto del patrón como del sindicato sometidos al mismo, además de que inhibe la vía de la contratación colectiva legítima.**

Se crea una nueva figura de requerimientos de procedibilidad previos a dar trámite a una demanda de titularidad, obstaculizando este derecho fundamental. Es la propuesta más defendida por empresarios del sindicalismo corporativo para mantener el control de sus contratos colectivos. Viola la constitución y el Convenio 87 de la OIT y ya ha sido declarada ilegal por los tribunales colegiados del Poder Judicial de la Federación. Los cuatro obstáculos tienden a impedir que los sindicatos escogidos por el patrón, sean substituidos por grupos auténticos de trabajadores. Particularmente el requisito III y IV, son difíciles de obtener en los términos planteados porque exhibir los nombres y firmas de los trabajadores, facilita su represión y la exigencia de una certificación de la autoridad registradora obliga a un trámite previo

Si de los documentos exhibidos se desprende que se cumple con los requisitos señalados, la Junta dará trámite a la demanda.

Artículo 926. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia podrá diferirse a petición **de cualquiera de las partes, dentro del período de prehuelga, a petición de ambas o del presidente de la Junta podrá ser diferida la fecha del estallamiento de la huelga, debiendo la Junta citarlas nuevamente para la celebración de otra audiencia de conciliación, a fin de solucionar el conflicto.**

Artículo 931. Se modifica este artículo en materia de recuento planteando un procedimiento detallado para su desahogo mediante voto secreto teniendo derecho a sufragar solo los trabajadores que formen parte del padrón previamente autorizado.

de difícil realización. La adición otorga a la Junta de Conciliación y Arbitraje un amplio grado de discrecionalidad previo al trámite de cualquier demanda que en la práctica se opone a los sindicatos democráticos que pretenden representar a trabajadores por la vía de un cambio de titularidad contractual. Es a propuesta más reprobable del Proyecto Abascal, ya que endurece aún más los obstáculos que en el proyecto de código procesal de Zedillo se intentó implementar en 1999.

Desnaturalizar el carácter de huelga al otorgarle a los patrones el derecho a intervenir en las fechas de estallamiento de la huelga y diferición de audiencias.

Constituye un atentado al derecho de huelga al otorgar al presidente de la Junta a diferir el estallamiento de una huelga, aspecto que de ninguna manera le corresponde y que puede hacer nugatorio este derecho. Sobre todo por la parcialidad conocida de estas autoridades.

Si bien se hace referencia al voto secreto y a un nuevo procedimiento electoral avanzado, esto es una ilusión en la medida en que el padrón está sustentado en trabajadores que se hayan previamente dado de alta ante la autoridad registradora. En términos reales, muy pocos trabajadores podrán acceder a este recuento, por lo que la modificación carece de eficacia real.

El Proyecto Abascal

Rosa Albina Garavito Elías

Profesora investigadora del Departamento de Economía
de la UAM-Azcapotzalco



El 15 de agosto pasado el secretario del Trabajo argumentó que la reforma laboral en la que se ha estado trabajando tendría que ser un avance en la materia y no un cambio dramático; dijo además que ese proyecto aún no existe. Sin embargo estamos aquí para alertar de las consecuencias sobre el futuro del mundo del trabajo en nuestro país si se llegaran a aprobar las propuestas contenidas en un documento cuya carátula indica que fue consensuado por el Congreso del Trabajo y por las cúpulas empresariales, con fecha del 31 de julio pasado. Se trataría no de un avance sino de un retroceso, y no de un cambio gradual como anunció el Secretario, sino de un cambio radical en el marco jurídico que norma las relaciones capital-trabajo en nuestro país.

La existencia de dicho documento no ha sido desmentida por la Secretaría del Trabajo, tampoco por los coautores del mismo. Sabemos que antes de esa fecha, la UNT ya había sido excluida de la mesa central de discusión sobre la materia. Sabemos también que en el gobierno ahora está prevaleciendo la tesis de la necesidad de construir mayorías y no de los consensos para intentar aprobar las propuestas de las reformas laboral y eléctrica. De la lectura del documento queda claro que la estrategia de la STYPS para conseguir el apoyo del PRI a la reforma laboral es dejar intocado el poder del sindicalismo corporativo que tan buenos servicios prestó al régimen priísta.

Apoyarse en ese sindicalismo autoritario, no desmantelarlo, no democratizar el mundo del trabajo, tampoco modernizarlo pareciera ser la decisión del gobierno de Vicente Fox. Concertar una alianza entre ese viejo y corrupto sindicalismo y las cúpulas empresariales,

también de larga tradición corporativa para apoyar una reforma laboral que además legalice la precarización, flexibilice los procesos de trabajo y disminuya aún más los costos laborales por la vía del deterioro de los niveles de vida de los asalariados. La alianza que el gobierno estaría impulsando entre esos dos sectores significa para los empresarios, la legalización de los mecanismos de sobreexplotación de la fuerza de trabajo para continuar por la senda de la recuperación fácil de la tasa de ganancia; no en la que se basa en mayores inversiones y mayor productividad, sino en el salvaje método de extender e intensificar la jornada de trabajo, además de precarizar las condiciones en que los trabajadores se contratan. De aprobarse esa reforma se estaría constituyendo la república de los empresarios y refuncionalizando el corporativismo sindical.

Después del embrollo nacional que se ha generado en torno al *Pemexgate*, no sabemos cuál sea la suerte de ese documento de propuesta de reforma laboral. De nuevo se advierte que no existe una estrategia unificada para las acciones de gobierno del presidente Fox, pues el apoyo que la reforma laboral recibiría del Congreso del Trabajo en tanto las burocracias sindicales continuarían con sus privilegios, se pone en riesgo con el posible desafuero de los dirigentes petroleros y la amenaza que esto significaría para los sectores corporativos del PRI. Pero no es el caso profundizar aquí sobre las estrategias gubernamentales para sus reformas estructurales, lo cierto es que mientras el gobierno no se deslinda del proyecto que estamos analizando en este foro, nuestra obligación es levantar la voz para demandar que esa propuesta se retire de cualquier consideración para la reforma laboral, y que se reinstale la mesa de discusión y redacción, con su carácter plural y su método de consensos.

En lo que sigue y de manera suscita quiero exponer y denunciar los retrocesos de varias propuestas del documento de marras, en torno a las condiciones de trabajo:

En el título II, en el artículo 35 que norma la duración de las relaciones de trabajo se establecen las relaciones de trabajo por temporada y las de capacitación inicial. No se precisa el término de temporada y se establecen periodos de prueba hasta de tres meses, mientras que las de capacitación inicial van de tres a seis meses para los trabajadores de confianza.

En cuanto a la jornada de trabajo, título III, artículo 59, el documento establece que se puede convenir la ampliación de la jornada de trabajo, dentro de los límites legales para acumular días de descanso, siempre que no se labore una jornada inhumana. No se establece una definición de jornada inhumana, lo que daría motivo a la discrecionalidad patronal para el establecimiento de la extensión de la jornada laboral. Se hace a un lado la demanda de reducción de la jornada semanal de trabajo a 40 horas, de manera que permanece en 48 horas semanales. Habría que recordar al respecto que en algunos países esa jornada se ha reducido hasta 36 horas semanales y son precisamente los países que tienen menos déficit en la creación de empleos. En el documento no se distingue entre el pago por horas extras o por dobles turnos. Se deja intacta la prima dominical. También dejan sin cambio el periodo vacacional y el pago de la prima correspondiente. De aprobarse esta propuesta los trabajadores permanecerían rezagados en la retribución de estas prestaciones mínimas. Obviamente el criterio patronal de no incidir en los costos laborales se encuentra presente en estas formulaciones.

Por otro lado la propuesta deja igual el régimen salarial desde el momento en que no aborda una reforma constitucional. Dejar intocadas las reglas con las cuales se determina el salario en nuestro país, significa dar un espaldarazo a la discrecionalidad gubernamental que ha operado vía la obsoleta Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM) y que tiene postrado el poder adquisitivo del salario mínimo a 20 por ciento de su valor. Sobre este tema es útil recordar que en el *Anteproyecto de Reforma Laboral del PRD* se establece una escala móvil de salarios trimestral y una forma de determinación objetiva del costo de la vida a través de la creación del Instituto de Salarios Mínimos, de Productividad y Reparto de Utilidades, un organismo público autónomo y de carácter permanente que sustituiría a la obsoleta CNSM y que dentro de sus funciones tendría la de medir el aumento de precios de la canasta obrera, y con ello la recomendación a la Cámara de Diputados del aumento salarial necesario para la conservación del poder adquisitivo del salario.

Pero la propuesta de empresarios y Congreso del Trabajo no sólo conserva intacto el régimen salarial, sino también el de reparto de utilidades, seguramente para continuar con la simulación que ha

prevalecido desde su establecimiento en el gobierno de López Mateos. Además, no sólo permanece esa simulación, sino que contrario a cualquier criterio modernizador y democrático de las condiciones de producción y de trabajo, la propuesta del documento que comentamos en torno a la productividad se reduce a la vía burocrática de reconvertir los actuales Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en Comités Nacionales de Productividad y Capacitación (artículo 153-K) –que dentro de sus funciones tendrían la de “estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad”, una simulación más, seguramente porque la opción que está alentando para el crecimiento de la tasa de ganancia es la flexibilización y precarización del trabajo y no el camino de las innovaciones tecnológica y organizacionales de esos procesos. Con estas ausencias se condena al país a seguir siendo exportador de mano de obra vía la migración, pero también vía las exportaciones cuyo contenido nacional se reduce al consumo de la fuerza de trabajo nacional del país con salarios de los más bajos del mundo. Por su parte las empresas con menos de 20 trabajadores no están obligadas a constituir Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento (153-I), esto es alrededor de 60 por ciento de las empresas de la industria manufacturera y hasta 90 por ciento del total de establecimientos en el país.

Con la somera revisión hecha hasta aquí podemos afirmar que el documento del CT y de los empresarios intenta legalizar la flexibilización de la fuerza de trabajo, aumentar su precarización, mantener la discrecionalidad en el deterioro salarial y la simulación en la responsabilidad empresarial para la modernización de los procesos de producción y del aumento de la productividad. Las consecuencias económicas para el país serían desastrosas en tanto que se continuaría por el camino de la reducción del mercado interno y la concentración del ingreso, lo que seguiría colocando a las exportaciones y a la inversión extranjera como el motor de crecimiento, con la consecuente profundización de nuestra dependencia externa.

En términos sociales, esas reformas profundizarían los abismos entre pobres y ricos, se mantendría la insuficiencia en la creación de empleos con el consecuente ensanchamiento de la llamada economía informal, también de la migración hacia los Estados Unidos y de la

participación de los desempleados en el crimen organizado y en la delincuencia común, todo ello con el crecimiento de la desintegración y del riesgo de estallidos sociales. En síntesis se profundizaría el modelo económico excluyente que hemos venido padeciendo en las dos últimas décadas.

La legalización de este patrón de relaciones laborales terminaría por dismantelar el pacto laboral contenido en el artículo 123 constitucional para abrir las puertas a uno que elimina el carácter tutelar de la Ley Federal del Trabajo (ver artículo 18 del documento) y junto con ello la concepción de que la relación capital-trabajo es una relación entre desiguales, y que para aspirar a la igualdad, es necesario darle un trato de desiguales, con protección para el polo más débil: el trabajo. El problema no se reduce al impedimento para lograr la justicia social que esta nueva concepción define, sino también a los obstáculos que coloca para transformar la alternancia política que estamos viviendo en la transición a la democracia. Si pensamos que esa transición requiere de un nuevo pacto social, ese pacto sería difícilmente alcanzable con esa concepción excluyente. Así, las consecuencias del modelo de relaciones laborales que un proyecto como el del CT y de los empresarios impondría no se reduce al mundo del trabajo, sino que impacta al futuro político del país, y por supuesto a la salud de la república.

Con un marco jurídico como el que propone el documento, ciertamente se favorecería al capital nacional y extranjero para la rápida generación de altas tasas de ganancia. Este modelo de sobreexplotación se cierra con la pinza del mantenimiento de las normas que han hecho prosperar al sindicalismo autoritario y corporativo, ya denunciadas por nuestros compañeros especialistas en la materia: la permanencia de las juntas de conciliación y arbitraje; la simulación frente a los contratos de protección al no establecer un registro público de contratos y limitarlo al de sindicatos sin definir ese órgano como autónomo; la restricción al derecho de huelga en tanto la autoridad puede diferir la fecha de su estallamiento; el aumento de requisitos para la firma de los contratos colectivos de trabajo cuando existe emplazamiento a huelga; la supresión de la huelga por solidaridad; la limitación del voto libre y secreto.

En fin, estaríamos frente a la legalización de las restricciones a la democracia y la libertad sindicales y el deterioro de las conquistas

sociales de los trabajadores que directamente sustentarían la sobrevivencia de sindicatos no representativos de los trabajadores, del corporativismo como pilar del viejo régimen. Un pilar que el llamado gobierno del cambio, en caso de hacer suya esta propuesta, terminaría por refuncionalizar. Otra condición más que condenaría el desarrollo político del país a limitarse a la alternancia política y no alcanzar una transformación democrática de nuestro régimen político, esa que requiere de organizaciones de los trabajadores libres y representativas que esta propuesta está cancelando. Son muchas las razones y de mucho peso para decir no a este proyecto.

Por una reforma integral

José Alfonso Bouzas Ortiz

Investigador del Instituto de Investigaciones
Económicas de la UNAM



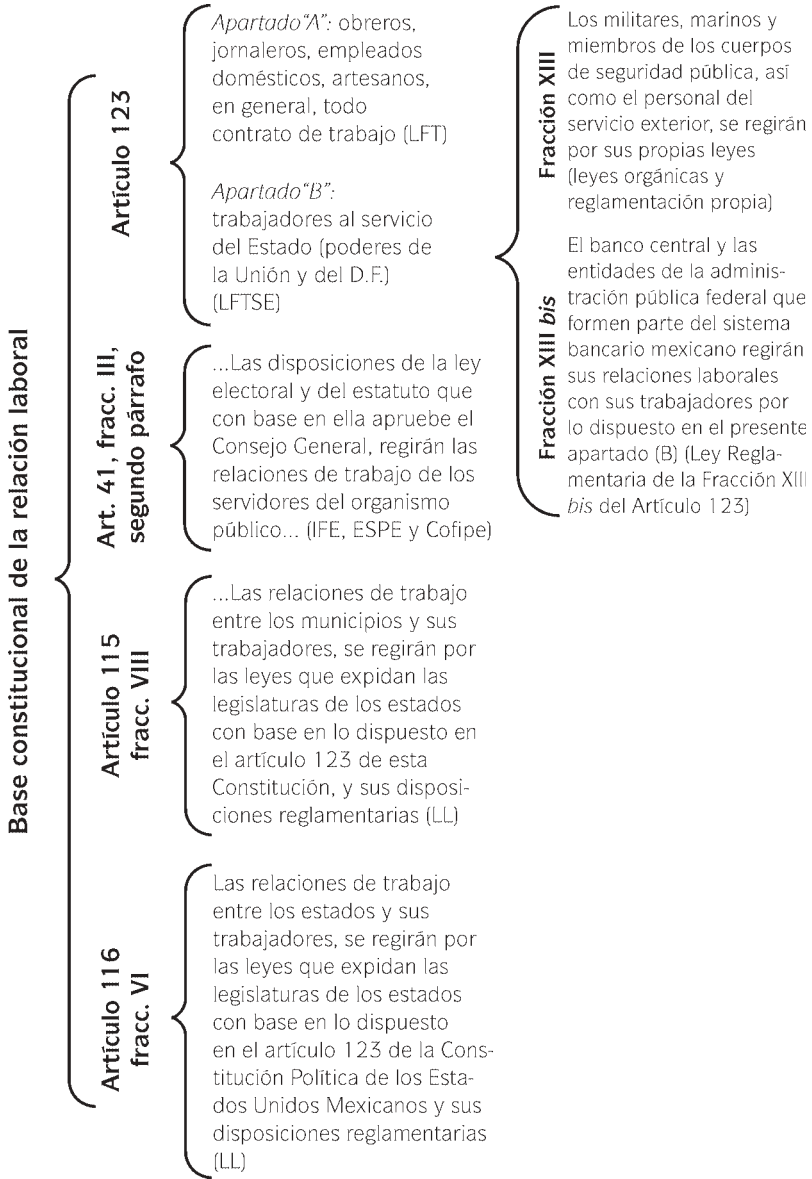
Es nuestro país quizás el único caso en que se puede referir la existencia de mas de dos mil marcos normativos del trabajo que coexisten y regulan relaciones laborales de trabajadores con diferencias pero ninguna de tal significado como para sostener la necesidad de este policromático mosaico jurídico para regular un supuesto único; las relaciones sociales derivadas del vínculo de trabajo. Al respecto y en ánimo de sintetizar el conjunto normativo, apréciese su integración en el cuadro de la siguiente página.

La razón que ha estado presente para establecer esta reglamentación casuística, es la pretensión de limitar y diferenciar los derechos laborales de **estabilidad en el empleo, de asociación en sindicatos, de contratación colectiva y de huelga**, que habiendo sido consagrados en el artículo 123 constitucional para todos los trabajadores, al transcurso del tiempo y mediante leyes secundarias se han visto afectados.

Además de presentar importantes deficiencias técnicas la forma como esto se ha realizado, implica contradicciones con el texto constitucional e incoherencias insalvables que han causado serios conflictos en la práctica de las relaciones laborales y para el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

Pareciera ser que la tendencia de los gobiernos actuales, tanto federal como locales, es a engrosar el número de regulaciones de excepción, y así encontramos, que una vez que la Corte declaró inconstitucional el artículo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que ubica a los trabajadores de los organismos descentralizados en el

Marco normativo de la relación laboral



apartado *B* del artículo 123 constitucional, la tendencia ha sido a que en los propios decretos en que se crean los descentralizados se legisla en materia laboral, estableciendo que las relaciones laborales se regularán por el indicado apartado *B* y la ley reglamentaria, como es el caso del Instituto de las Mujeres, descentralizado, de reciente creación, que la Asamblea del Distrito Federal así lo dispuso, ahondando aún más en el terreno de esta irracionalidad jurídica.

En el contexto de la modernización del marco normativo del trabajo, resulta por demás interesante revisar la urgente necesidad de poner orden en este caos normativo gestado durante décadas y que no es ajeno al esquema corporativo de las relaciones laborales y sindicales, en tanto que estas condiciones de excepción fueron establecidas con la anuencia y en algunos casos a promoción precisamente de las direcciones sindicales corporativas. Si a algún actor social puede interesarle que se mantengan las cosas en el estado en que se encuentran, es precisamente al sindicalismo corporativo que será el primero afectado a partir de establecer reglas sencillas, que garanticen el que los derechos laborales referidos sean ejercidos, con absoluta libertad y a plenitud por los trabajadores.

Al iniciarse a mediados del año pasado los trabajos que a propuesta de la Secretaría del Trabajo se pretendía que llevaran a los representantes de los sectores a plantear una propuesta de reforma laboral en lo que se denominó “Diálogo Obrero-Empresarial ante una Nueva Cultura Laboral” se acordó que los acuerdos serían tomados por consenso y en ningún caso por mayoría y que aquellas cuestiones sobre las que no existiera acuerdo, serían encorchetadas para continuar en los trabajos y con posterioridad resolver los temas de corchete o llevarlos así al Poder Legislativo con objeto de que se resolvieran.

El primer corchete se puso precisamente a una propuesta de la Unión Nacional de Trabajadores, en el sentido de que la reforma debiera ser integral, lo que implicaba una reforma constitucional, la supresión del apartado *B* del artículo 123 constitucional y los demás artículos que dan pauta para las situaciones de excepción. El sector empresarial mantuvo su indiferencia al respecto, indicando que en realidad sólo le interesaba el marco normativo aplicable a las relaciones laborales con la iniciativa privada; el sindicalismo corporativo

manifestó su categórica oposición bajo el argumento de que no estaba la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) en la mesa (cuestión que se pudo haber resuelto simplemente invitándola) y estando en el fondo de su objeción, a nuestro juicio una razón política insalvable: el sindicalismo corporativo respeta los cotos de poder que ejerce y demanda el mismo respeto, y entrar a discutir estas cuestiones pone en peligro no a los sindicatos, sino a las direcciones sindicales y, por último, la opinión expresada por la autoridad, quizás con un significativo desconocimiento de lo que el hecho representaba, fue proponer encorchar el punto, sin apreciar que la no solución de la cuestión resultaba en una inviabilidad para avanzar.

Si lugar a duda, en la mesa, durante el tiempo que la UNT se mantuvo presente, que fue hasta abril del 2002, ya que a partir de entonces ya no fue invitada, se dieron significativos avances en temas como flexibilidad en la contratación colectiva, democracia sindical, registro público de contratos y organizaciones sindicales, pero tanto estos avances se encontraban inestablemente asentados que al ser retirada la UNT de la mesa de concertación, el sector empresarial se sirvió con la *cuchara grande* pasando prácticamente todas sus iniciales propuestas, que hasta entonces habían sido desechadas por degradatorias del trabajo, ante un sindicalismo corporativo que en tanto no viera afectados sus espacios de poder, toleró toda la demanda flexibilizadora.

En tales condiciones, y habiendo regresado al punto de inicio la discusión, sigue siendo válido que nos preguntemos:

¿Cuáles son las razones técnico jurídicas que justifican la existencia de estas alrededor de 2 mil normas laborales? Tómese en cuenta que nada más como consecuencia de lo establecido en la fracción VII del artículo 115 constitucional, estamos pensando que hay tantas como municipios tiene el país, ya que no necesariamente las legislaturas estatales expidieron una ley aplicable a todos sus municipios y la tendencia fue precisamente la contraria, existiendo como consecuencia incluso ignorancia respecto del marco normativo aplicable en muchos de los casos; no olvidemos que estamos hablando de hipótesis que se concretan en afectaciones a trabajadores de carne y hueso.

Otro caso de sorprendente historia normativa laboral es el de los trabajadores bancarios, que en unas cuantas décadas han vivido prácticamente de todo; durante la banca privada, previa a la nacionalización,

un estatuto de excepción les condicionaba la estabilidad y negaba el derecho de asociación en sindicatos, la asociación colectiva y la huelga.

A la nacionalización del sector, su paso al apartado *B* con una legislación *ad hoc* que los sacaba de la norma general, pero también de la norma burocrática, integrándolos en una “pequeña federación” al estilo la *FSTSE*, pero immaculados frente a todos y, finalmente, a la reprivatización, partiendo el sector en dos franjas, la banca de desarrollo que se mantuvo en las condiciones anteriores y la banca comercial que paso al apartado *A* del artículo 123, para caer en manos de la *CTM* y de quienes contando con un registro sindical aplicable, maniobraron para establecer contratos de protección, hecho del que es significativo ejemplo la historia del sindicato de Bancomer, en donde de un sindicato más o menos autónomo, propositivo y responsable, se transitó a un “sindicato de paja” y un contrato de protección logrado bajo la ingeniosa conducción del proceso por el licenciado Virgilio Mena, actual presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La iglesia en manos de Lutero.

Por último, no es desairable incluso pensar que los supuestos laborales tanto de militares como policías, aun considerando las particularidades del servicio que prestan, habremos de considerar que la estabilidad en el empleo no debe ser negada y que los derechos de asociación, contratación colectiva y huelga, que en otros países le son reconocidos, tampoco tienen porque inhibirse en nuestro caso.

La experiencia española, a la que ha hecho referencia en este foro Carmen Agut, nos permite estimar como en otras latitudes se ha tenido capacidad para establecer las normas generales del trabajo haciéndolas empatar con el servicio civil de carrera y consagrar para todos, absolutamente todos los trabajadores la libertad sindical y la contratación colectiva, la autonomía de las organizaciones sindicales tanto del empleador como del gobierno y estos, como derechos de los trabajadores, que no de las direcciones sindicales.

Así pues, el policromático mosaico normativo del trabajo que tenemos no es ajeno al esquema corporativo, al control y mediatización de los trabajadores y a la diferenciación, que prácticamente pulveriza a la clase trabajadora.

La Propuesta Abascal debe ser retirada

Saúl Escobar Toledo

Investigador de la Dirección de Estudios Históricos del INAH



El conflicto del gobierno de Fox con el sindicato de Pemex y con el PRI, ha llevado a una crisis de las relaciones entre el sindicalismo corporativo y el estado que, sea cual sea su resultado, llevará a una redefinición de la política laboral del gobierno, a un reacomodo de fuerzas dentro del sindicalismo nacional y a una redefinición de este sindicalismo dentro del PRI.

El asunto Pemex, el *Pemexgate*, vale la pena recordarlo, surgió de una averiguación penal según la cual: *a)* se desviaron recursos públicos, ilegalmente, pertenecientes a la empresa Pemex; *b)* los dirigentes del sindicato recibieron esos recursos y, a su vez, los canalizaron, una parte, hacia un partido político y otra a cuentas personales o del sindicato en el extranjero; y *c)* este partido político usó esos recursos para financiar su campaña electoral, lo cual pudo también haber constituido un ilícito. Es decir, los dirigentes sindicales fueron el vértice de un triángulo que sirvió para transferir cientos de millones de pesos de la empresa pública al partido político y al extranjero.

La pesquisa judicial abarca dos tipos de delitos: el de la desviación de recursos de una empresa pública y el financiamiento ilegal de una campaña política. Los representantes sindicales actuaron, presuntamente, como un eslabón de la cadena que permitiría ocultar los ilícitos, tanto los que cometieron los funcionarios responsables de Pemex como los dirigentes del PRI.

Ahora bien, durante agosto y en el discurso presidencial del 1 de septiembre, el gobierno de Fox había anunciado y ofrecido a los dirigentes del PRI una alianza política que supondría una mayoría

parlamentaria suficiente para aprobar dos de las “reformas estructurales” propuestas por el gobierno y aconsejadas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial: la reforma energética y la reforma laboral.

Sin embargo, pocos días después la Procuraduría General de la República solicitaba el desafuero de tres legisladores del PRI que, a su vez, eran dirigente del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, incluyendo a su secretario general. Por el otro lado, después de una prórroga de un mes, Pemex fue emplazada a huelga para el 1 de octubre por la revisión salarial que, según la ley debe hacerse anualmente. Todo ello provocó una grave tensión política en vísperas de la fecha anunciada para el estallamiento de la huelga (que finalmente se solucionó antes del 1 de octubre).

La posibilidad de una huelga en Pemex por primera vez en décadas, llevó a una crisis de las relaciones entre el sindicalismo corporativo y el Estado mexicano. Ello, sobre todo debido a lo que según cada una de las partes puso en juego. Para el presidente, que lo calificó como un “chantaje”, se trataba de resolver si se transitaba de un régimen laboral con un sindicalismo corporativo subordinado de manera improductiva al Estado, a un esquema en el que el gobierno se subordinaría a las dirigencias sindicales, concediendo ventajas y beneficios, de diverso tipo, no deseables para el gobierno.

Para la dirigencia sindical petrolera, y por extensión al conjunto del sindicalismo corporativo, lo que esta en juego es la alianza de su partido, el PRI, con un gobierno de signo partidario distinto al suyo, el de Fox en este caso. Esto implicaba su sacrificio político. Es decir, si uno de los pilares de ese andamiaje político del Estado y del partido que estuvo vigente casi toda la segunda mitad del siglo xx mexicano, el sindicalismo corporativo, requería hoy su exclusión de los centros de poder del priísmo, y por lo tanto de la escena política nacional, estaba y está, a pesar de haberse solucionado la huelga, en juego la unidad y cohesión del PRI.

En los años del neoliberalismo, los gobiernos han optado por devaluar las políticas laborales y a cambiar las viejas prioridades de pleno empleo y bienestar por estabilidad macroeconómica y apertura comercial y financiera. Más específicamente, las llamadas reformas estructurales se han dirigido a imponer modelos de flexibilización en

las relaciones laborales: polivalencia, jornada de trabajo discontinua, contratación a tiempo parcial, inestabilidad laboral, etcétera, así como reducciones de costos laborales con cargo a los trabajadores, disminuyendo prestaciones y beneficios de la seguridad social. En Europa este modelo de flexibilización y reducción de costos ha avanzado a distinto ritmo y magnitud en cada uno de los países en un rango que, según diversos autores, corre del extremo del modelo de capitalismo salvaje, tipo Thatcher, a la permanencia casi intacta del Estado de Bienestar como en Suecia, teniendo como estado intermedio la flexibilidad negociada del esquema alemán.

En América Latina, al esquema de flexibilización habría que agregar las políticas de ajuste, con el desplome de los salarios y la ocupación informal, las privatizaciones de empresas públicas y la drástica recomposición de los contratos colectivos en perjuicio de la parte obrera, y la permisividad laboral para traer capital extranjero y maquiladoras, lo que supone ausencia de contratación colectiva, sindicalización y de la mínima protección que otorgan las leyes (e incluso las normas mínimas de la Organización Internacional del Trabajo), es decir, las llamadas *sweat shops* que hoy están de moda en China.

Con la alternancia en el poder y el triunfo del PAN en las elecciones de julio del 2000 se abría una gran interrogante sobre el futuro del sindicalismo corporativo. El primer año de gobierno fue, al menos en este aspecto, insustancial. Todo siguió exactamente igual. Pero durante 2002 las cosas se agitaron. El gobierno anunció su voluntad de lograr una reforma laboral por consenso y abrió una mesa de trabajo con la participación del Congreso del Trabajo, la Unión Nacional de Trabajadores y los representantes patronales. Al final, la UNT fue excluida de la redacción de un documento que, extraoficialmente circula entre los dirigentes obreros y los abogados patronales y que pretendía ser entregado como iniciativa al Congreso de la Unión.

Dicho proyecto no sólo excluye las propuestas del PRD y la UNT sino que representa un acuerdo de conveniencia entre el sindicalismo corporativo y el gobierno en el que cada uno rescata algunas de sus propuestas y salva sus intereses. Por un lado se introduce una flexibilización *light*, que entre otras cosas, impone la jornada discontinua (acumulación de horas por encima de los límites constitucionales); los contratos a prueba y para capacitación que permiten a su término la

terminación de la relación laboral sin indemnización, y una nueva disposición sobre el derecho de huelga que consiste en darle al presidente de la Junta la facultad de prorrogar unilateralmente la fecha del estallamiento de huelga. Disposición que tiene que ver con una vieja demanda patronal: el arbitraje obligatorio de las huelgas.

Por su parte, los dirigentes sindicales obtuvieron un conjunto de reformas que duplican los candados para obtener un registro sindical y la titularidad de un contrato colectivo, es decir, son modificaciones destinadas o pensadas para evitar la competencia y el pluralismo sindical y el surgimiento de nuevas tendencias en el movimiento obrero. De esta manera se refuerza el control corporativo.

Flexibilidad *light* contra proteccionismo sindical daba satisfacción a ambas partes. El presidente ya podría anunciar al FMI, al BM, a los mercados, a los inversionistas nacionales y extranjeros que había logrado la reforma laboral. Los dirigentes sindicales a su vez podrían presumir que el cambio de gobierno en vez de afectarlos hasta los había beneficiado y que su reinado duraría todavía mucho tiempo con o sin PRI.

Pero las cosas se complicaron y ahora, con el conflicto petrolero, la relación entre el estado y el sindicalismo corporativo que parecía dirigirse hacia un entendimiento, entró en crisis.

Si las reformas de Abascal de la Ley Federal del Trabajo pretendían prolongar la relación subordinada e improductiva del sindicalismo corporativo con el Estado, a partir de la crisis petrolera esta fórmula tendrá que ser revisada.

La Propuesta Abascal resulta ya obsoleta, aun antes de presentarse formalmente al Congreso. El secretario del Trabajo y el gobierno de Fox tendrán que sacar sus propias cuentas y decidirse por uno de dos caminos: insistir en la propuesta de flexibilización laboral exigida por el FMI y los mercados financieros, imponiendo además mayores restricciones a los derechos colectivos de los sindicatos, particularmente al derecho de huelga, o bien replantearse todo el asunto, empezar otra vez el debate, y en lugar de insistir en la flexibilización como solución a los problemas del país, deberán proponerse construir un nuevo consenso basado en un diálogo con el sindicalismo más representativo.

Es muy probable que Fox y Abascal se inclinen por el primer camino, alentados por la aceptación de un sector de los patrones, el más

insensible a los problemas laborales, e incluso una parte del PRI que querría deslindarse del sindicalismo corporativo al que ve incomodo frente a las elecciones de 2003.

Pero esta victoria política sólo agudizaría una grave crisis social, pues frente a un sindicalismo corporativo, debilitado al extremo, y un sindicalismo independiente y legítimo al que se buscaría imponer una política represiva, se estarían fomentando la inestabilidad laboral en los centros de trabajo y las acciones de los trabajadores fuera de los cauces institucionales. Las reformas de Abascal sólo pueden conducir a un mayor autoritarismo del estado y a una mayor asfixia de la actividad sindical.

El gobierno de Fox debe reconocer que en lo que toca a las reformas laborales lo mejor es reponer todo el procedimiento y empezar de cero. En bien de la paz social, la Propuesta Abascal debe ser retirada de inmediato.

El imperativo de un proyecto conjunto de los trabajadores y los legisladores progresistas

Héctor Barba García

Asesor jurídico de la UNT



Yo creo que ya el tema de la reforma de los empresarios, que es la reforma de Abascal, ha sido minuciosamente analizado y puntualmente valorado. Pero el hecho político es que ese proyecto, esa visión, está ahí, y al parecer tendrá la bendición del gobierno federal, y probablemente se convierta en una iniciativa que puntualmente se presente ante el Congreso de la Unión por alguna de sus cámaras. Éste será un hecho que puede colocar al conjunto de la sociedad ante un dilema muy grave que es precisamente el de la composición de las cámaras y de los acuerdos que pudieran darse ante mayorías de circunstancia que tradujesen ese proyecto en una nueva Ley Federal del Trabajo. Ante eso se están generando diversas posiciones.

En este foro hemos advertido claramente los peligros, el carácter regresivo, la contrarreforma que entraña ese planteamiento, pero no hemos abordado el tema de cómo enfrentarlo.

Yo diría que hay dos posiciones fundamentales. Una que se define por la actitud de algunos sindicatos importantes que piensan que la solución es que no se aborde ninguna reforma a la legislación y que debe cumplirse la ley y la Constitución en sus términos actuales y puntuales. A mí me parece que esa visión no es la suficiente para enfrentar esta situación que está planteada y que puede afectar de una manera radical las estructuras del modelo laboral ya tan deteriorado que actualmente prevalece en nuestro país.

Existe otra posición que es la que ha venido asumiendo el PRD, antes el PAN y ahora la Unión Nacional de Trabajadores con la generación primero de un anteproyecto, y ahora ya de un proyecto en forma

de iniciativa que está puntualmente terminado. No digamos perfeccionado, pero sí terminado en condiciones que pudiera presentarse al Congreso de la Unión. Aquí cabe una pregunta, y a la vez, la posibilidad de una propuesta.

El proyecto de la Unión Nacional de Trabajadores es un proyecto que recoge demandas de los trabajadores generadas durante cerca de cuarenta años. Demandas históricas de agrupamientos fundamentales del movimiento obrero democrático, de la tendencia democrática de los electricistas y los trabajadores nucleares de sindicatos como el de telefonistas, que logró reivindicarse del *charrismo* sindical desde la década de los años 70; de los compañeros universitarios que conquistaron su derecho a la sindicalización también en esta época y de otras organizaciones históricas, algunas de ellas ya desaparecidas, pero que ahora se han redimensionado en la confluencia que se ha generado, primero en la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios, que nace en el seno, en la entraña misma del corporativismo en 1990 y consigue su registro en 1992, y posteriormente en la Unión Nacional de Trabajadores que se integra en 1997, en condiciones de un agrupamiento que en mi concepto es el más numeroso del sindicalismo independiente, del sindicalismo fundamentalmente democrático.

Esa visión de la Unión recoge experiencias, demandas de los trabajadores muy añejas y se nutre también con opiniones de juriscultores muy destacados, es decir, ha sido generada en lo fundamental por los compañeros abogados, la doctora Graciela Bensusán, Arturo Alcalde y su servidor, pero su mérito radica en que pretende ser una síntesis de las propuestas más sentidas y más visionarias del movimiento obrero y de los partidos políticos que han abordado el tema, en este caso el Partido de Acción Nacional y el Partido de la Revolución Democrática.

Luego entonces tiene el carácter de un proyecto social con un elevado y fundamental contenido de propuesta política, y aquí viene la parte que a mí me parece debe ser planteada con mucha puntualidad y con una gran disposición. Yo la he percibido al interior de la Unión Nacional de Trabajadores y del Partido de la Revolución Democrática y la he percibido de legisladores de otros grupos parlamentarios, en el sentido de que debiera generarse una propuesta de consenso de los sectores, fundamentalmente involucrados.

Porque incluso hay empleadores que no están de acuerdo. Hay empresarios que no están de acuerdo con este planteamiento del Proyecto Abascal. Hay sindicatos, incluso al interior del Congreso del Trabajo, lo acaban de mencionar, el Sindicato Minero, que de ninguna manera es una organización despreciable desde el punto de vista cualitativo, que está también refutando ese Proyecto Abascal. Esto tiene una significación de orden político muy importante.

Yo creo que las fuerzas sociales y políticas de este país, que tiene sus definiciones y sus visiones propias, deben unificar esas visiones y esas definiciones en todo lo que las une y tratar de solventar aquello que aparentemente las divide. Por ejemplo, en el proyecto de la UNT y del PRD hay enormes coincidencias, hay algunas diferencias que probablemente obedezcan a visiones diferentes y que corresponden a la estructura de un partido político frente a una organización de trabajadores.

Un miembro del PRD, que también es un destacado dirigente del sector campesino mencionaba que en última instancia, si se está generando una propuesta alternativa a esta propuesta oficialista, por qué no se busca conciliar todas las propuestas alternativas en una sola. Y en última instancia, si el problema es quién la va a presentar, el asunto es muy sencillo. Los legisladores tienen un doble papel, por una parte son representantes de las directrices y de los contextos del grupo parlamentario al que pertenecen, pero por otra, y esto no hay que olvidarlo jamás, deben reivindicar de una manera puntual y amplia su carácter de representantes sociales, o sea, representantes del conjunto de la sociedad. Ahí se pueden conciliar las cosas.

Se puede generar una propuesta porque ciertamente una iniciativa de ley solamente puede ser presentada por miembros del Poder Legislativo Federal, las legislaturas de los estados o el Ejecutivo Federal. Puede conciliarse esto sin mayores dificultades, lo único que hace falta es darle curso a la voluntad política que ya se ha expresado en distintas ocasiones, pero que no sé yo por qué razones no ha podido materializarse.

Yo creo que tanto al interior de la Unión Nacional de Trabajadores como de los partidos políticos, del PRD por supuesto, existen o existimos personas que tenemos o tendremos la suficiente diligencia para poder conciliar un proyecto común. En última instancia, a mí me

parece que esta necesidad está por encima de las cuestiones de interés de partido de organización sindical, este es un asunto de importancia absolutamente nacional y debe abordarse con esa perspectiva y en esa visión. En función de eso, en la Unión generamos lo que es ahora un proyecto más o menos acabado, en donde ya habíamos advertido las tendencias que se generan en el Proyecto Abascal.

Cuando la UNT fue invitada a participar en los trabajos para la formulación de un proyecto, se hablaba de un proyecto de modernización y actualización de la legislación laboral, y como bien se ha dicho aquí, la legislación laboral evidentemente parte desde la Constitución, es decir, no se puede sectorizar la legislación laboral solamente en la Ley Federal del Trabajo o en uno de tantos instrumentos regulatorios que existen. Con ese propósito se ingresó a ese escenario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero sobre la base de que todos los acuerdos que se lograran debían ser acuerdos de consenso, y consenso, los abogados lo sabemos, es expresión de consentimiento ante una conveniencia que se negocia o que debe establecerse mediante un convenio. Y sobre esa base del consenso empezamos a discutir.

Nos pasamos cerca de cinco meses discutiendo el artículo 1 de la Ley Federal del Trabajo. La razón, muy obvia, porque en ese artículo se indica qué legislación es la que está regulando, qué aspecto de la Constitución es la que regula, si solamente la Ley Federal del Trabajo y en este caso solamente el apartado A o también el apartado B. Y como uno de los planteamientos era justamente el de la modificación de la Constitución, nosotros sosteníamos que debía ser una sola legislación para todos los trabajadores en este país. Un principio de igualdad ante la ley es evidente. En ese propósito duramos bastante tiempo.

A mí me extraña la impresión que tiene el doctor de la Garza, cuando dice que en la Mesa Central de Decisión se llegó a consensuar la visión de la democracia, no, ni siquiera de democracia cristiana sino de la iglesia católica, una visión eclesial en las cuestiones de la ley, es decir, la fundamentación. Eso no es cierto. Jamás la Mesa Central de Decisión ha tomado acuerdo alguno. Fuimos excluidos. Posteriormente los acuerdos que se han tomado en ese entorno de negociación son solamente de la cúpula del Congreso del Trabajo, de los trabajadores ahí representados y del gobierno federal.

El hecho es que estamos en un escenario que me parece crítico y que debe abordarse de una manera unida, mediante un planteamiento unitario que nos permita enfrentar un posible proceso legislativo que nos lleve a una contrarreforma de la Ley Federal del Trabajo. Para eso en la Unión hemos generado una serie de visiones, una serie de planteamientos que yo resumiría de una manera muy general.

Desde la Unión Nacional de Trabajadores estamos planteando una situación que permita un mecanismo que contrarreste de una manera eficaz el planteamiento de la Secretaría, pero que también dé contenido a una visión de futuro, por eso planteamos una reforma constitucional, en donde se establezcan varios ejes fundamentales, es decir: posibilidad de la modernización del modelo laboral para la inserción del país en la globalización productiva; el perfeccionamiento en las instituciones del derecho laboral para garantizar seguridad jurídica a empleadores y trabajadores; el fortalecimiento a la libertad y democracia sindicales; el desmantelamiento del sistema corporativo sindical de Estado; y el ataque a fondo a la corrupción en el mundo del trabajo, en este aspecto hay experiencias muy inmediatas, pero que tienen antecedentes muy serios.

El corporativismo no puede combatirse desde las cúpulas gubernamentales simplemente para modificar a los interlocutores de los sindicatos representativos de ese sistema. El corporativismo debe combatirse desde las bases sindicales y para eso está la democracia y la libertad sindical. Lo único que el gobierno concretamente debiera hacer es respetar la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a las organizaciones que funcionen democráticamente.

Si hacemos un recuento histórico muy rápido, el asunto comienza cuando el gobierno de Miguel Alemán impone a "El Charro" Díaz de León, de ahí el nombrecito de *charrismo*, en el sindicato ferrocarrilero. Qué pasa después. Pocos años después el movimiento ferrocarrilero encabezado por los trabajadores que fueron encarcelados por años, el movimiento ferrocarrilero de Demetrio Vallejo, de Valentín Campa, es lo que produce esa imposición. Luego viene el golpe contra los trabajadores electricistas de la república mexicana que encabezó Rafael Galván, derrotado y eliminado del entorno sindical. En ese tiempo los compañeros nucleares y los electricistas ante esa situación tuvimos, posteriormente, una unificación forzosa que se dio con el

sindicato de la CTM. En el actual SUTERM generamos un movimiento que fue el de la tendencia democrática de los electricistas, ese golpe lo único que produjo fue un sismo sindical y un movimiento social que sacudió a las estructuras mismas del país en aquel entonces.

Luego se viene otro cambio impuesto desde arriba, cuando Carlos Jongitud es sacado del escenario del sindicato de maestros y se impone a la actual favorita de Palacio. Eso lo único que genera es más división al interior del sindicato, más debilidad objetiva de los trabajadores, de los maestros.

En fin, esos golpes lo único que han producido es crisis y mayor antidemocracia en el mundo sindical. Y ahora tenemos el asunto de los petroleros. A quién se le ocurre imponer una situación de carácter punitivo a un grupo de dirigentes indudablemente antidemocráticos, en el escenario de un emplazamiento a huelga por revisión del contrato colectivo de un sindicato de servicios que es fundamental para el país.

Me parece que ese tipo de cuestiones lo único que reflejan es esa esquizofrenia que se mencionaba en esta mesa, en donde no hay una definición, no hay un modelo laboral, no hay un proyecto político que esté presidiendo ese tipo de acciones.

Lo que se requiere es que el conjunto de la sociedad, las fuerzas sociales y políticas hagamos un planteamiento alternativo y lo apoyemos ante las indefiniciones que puedan darse en el Congreso o ante los agrupamientos contrarios al interés de los trabajadores. Que se pueda sustentar en la movilización de los trabajadores, que los legisladores conscientes tengan el apoyo de la sociedad movilizada para que pueda generarse una discusión que elimine ese tipo de propuestas que constituyen una contrarreforma y que se puedan generar propuestas que le sirvan al país, a los trabajadores y que aún les sirvan a los empleadores.

Lo que se requiere es modernizar democráticamente el mundo del trabajo y para ello hay que modificar las instituciones mismas del trabajo.

En términos muy concretos, el planteamiento de la Unión Nacional de Trabajadores radica en varios puntos de la reforma a la Constitución, a la Ley Federal del Trabajo: semana laboral de 40 horas, mejoría de las condiciones del trabajo de las mujeres y de los menores,

generalización nacional del salario mínimo, una idea extraordinaria del proyecto del PRD, generada también por Arturo Alcalde, Graciela, Rosa Albina Garavito y varios compañeros abogados más, en el sentido de la sustitución de la Comisión Nacional de Salario Mínimo por un Instituto Nacional de los Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades; fortalecimiento a la libertad positiva de afiliación sindical, no intervención del Estado y los empleados en el nacimiento y funcionamiento de los sindicatos, reconocimiento constitucional a la contratación colectiva como institución privilegiada del derecho colectivo y micropacto social, garante de la paz productiva y creación de un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos. Esta es una de las ideas centrales de la propuesta de la UNT, ya planteada por el PRD y antes planteada desde las bases de los trabajadores.

La visión de un Registro Público Nacional de Sindicatos es una visión que viene desde la Constitución de la República Española de 1931. Existe obviamente en Europa, en provincias de España, en Sudamérica, en Chile y Guatemala. Aquí se adopta ahora por el proyecto Abascal, pero se adopta mutilada. La idea original es Registro Nacional de Sindicatos y Contratos Colectivos, y solamente el Proyecto Abascal admite registro de sindicatos. Todo se carga sobre la estructura sindical y se deja a salvo ni más ni menos que lo que constituye el mayor de los cánceres que ataca el mundo laboral: la existencia de los contratos colectivos de trabajo de protección que, como ya se ha dicho en esta mesa, constituyen la enorme mayoría de los que están registrados, tanto a nivel federal como a niveles locales. Si esta idea no prospera en ese sentido, va ser totalmente frustrada la nueva institución que llegue a generarse. El registro de los contratos colectivos seguirá siendo un instrumento más del control corporativo de los sindicatos, porque ese registro como está concebido en el proyecto de Abascal sigue siendo un órgano del Ejecutivo Federal, y debiera ser como un instituto con personalidad jurídica y patrimonio propios, es decir, con independencia, autonomía y suficiente capacidad para poder ser un instrumento de limpieza en el mundo laboral tan contaminado.

Federalización de la justicia laboral y supresión de la jurisdicción local. Esta es una idea que tiende justamente a unificar la legislación en una sola, y no sólo eso, sino la aplicación de la legislación.

La idea de los jueces en lo laboral es una idea que está en su proyecto, que se ha generalizado en muchos lugares del mundo, pero nosotros pensamos que debe ser una institución de jueces federales de lo laboral para que sea el Poder Judicial de la Federación el que responda a la administración de la justicia, a la jurisdicción de la justicia laboral. Porque de otra suerte, qué es lo que está pasando en el mundo del trabajo. Que cada Estado invade el derecho laboral y otras áreas del derecho, para hacerlo una aplicación totalmente regida por los intereses estatales.

En términos generales diríamos que este es el contenido fundamental de este planteamiento y creemos que de esa manera se puede generar en el Congreso de la Unión una alternativa que pudiera ser base para una discusión sólida y apoyada desde los sindicatos con movilizaciones, con acciones concretas que impidan que esta legislación laboral, de por sí tan deteriorada, quede convertida en letra muerta.

Les agradezco su atención.

Conclusiones

María del Rosario Tapia Medina

Diputada federal por el PRD



En primer lugar, quiero ratificar la responsabilidad que tenemos los legisladores en la definición de estos temas tan importantes y en la toma de decisiones de las llamadas reformas estructurales en las que ha insistido Fox, desde que estuvo en su equipo de transición. Todos sabemos que la reforma laboral es parte de estas reformas estructurales que pretende.

Este análisis nos obliga a ratificar como Partido de la Revolución Democrática nuestro rechazo al Proyecto Abascal y también nos obliga a presentar una iniciativa lo más consensuada posible entre las organizaciones sindicales y los investigadores, académicos y abogados que han estado muy cercanos durante años a todo este proceso. Y obviamente, a la posibilidad de tener un encuentro con legisladores de otros partidos políticos, de otros grupos parlamentarios, que de hecho ya existe. Ya hay compañeros que se han acercado en otro momento y que están dispuestos a firmar una propuesta que exprese en general lo que se ha manifestado durante toda esta mañana aquí en la Cámara de Diputados.

De manera concluyente, yo diría que todo lo que se ha expresado durante este día, en relación al significado del proyecto de Abascal, de cómo vulnera sensiblemente el carácter protector de la Ley, los principios de estabilidad en el empleo, el derecho de huelga, los registros de los sindicatos poniéndoles más trabas, de cómo vulnera asimismo cualquier procedimiento previo para la demanda del contrato colectivo, no retoma cuestiones básicas de la defensa de los derechos de las mujeres y de los niños, que se supone que ya están plasmadas, pero

que falta todavía refrendar y sobre todo imponer sanciones para quien no las cumpla.

Todo esto es esa reforma “maravillosa” o casi de fondo que plantea Abascal. En el punto de modificar el término de patrón o patrones por empleadores, ni siquiera fueron capaces de reconocer que para ello se requiere una reforma constitucional en el 123, porque este artículo, en todo su texto, habla de patrones o patrón.

Ni siquiera son capaces de reconocer lo mínimo, lo elemental desde el punto de vista legislativo, cuando se niegan a una reforma constitucional. En ese sentido creo que hemos coincidido durante toda esta larga exposición, pero riquísima, sobre el análisis de esta reforma de Abascal. Reforma que refleja, en sí misma, una pérdida o carencia de una visión de Estado del actual gobierno, al asumir como propio un proyecto que es eminentemente patronal. No es otra cosa más que retomar la propuesta del sector empresarial y prácticamente transportarlo como propuesta propia.

También se ha insistido, y yo lo quiero retomar, en el asunto de cómo esto expresa finalmente la presencia y la fuerza que todavía tienen, y más en este gobierno, los organismos financieros internacionales. Estas expresiones en el actual gobierno, no solamente están presentes, sino están muchísimo más fuertes y fortalecidas con la presencia de Fox.

La aceptación que ha tenido esta propuesta por parte de la CTM y del Congreso del Trabajo, denota en gran medida la capacidad que tienen estos aparatos de control priísta, en relación a las nuevas circunstancias políticas que se van generando en el país.

Sin embargo y a pesar de esta situación, esperamos, yo todavía espero, un deslinde, una reacción diferente de parte de dirigentes sindicales que pertenecen a la CTM, al Congreso del Trabajo y de la propia base trabajadora para que rechace tajantemente este proyecto de Abascal. Yo todavía tengo la esperanza, y creo que es un reto que tenemos todas las fuerzas democráticas representadas en este evento, que en lugar de alejarlos, los busquemos. Hay dirigentes sindicales que están preocupados del lado de la CTM y Congreso del Trabajo por esta reforma, y que están preocupados también por el voto que le dio la cúpula del Congreso del Trabajo y de la CTM, sin tomar en cuenta las opiniones de los dirigentes.

Yo creo que ha sido muy fructífero este foro. Creo que se han expresado de manera muy clara las propuestas alternativas que tenemos frente al proyecto de Abascal, y dentro de ellas, hay que subrayar el asunto de la democracia, y no solamente democracia desde el punto de vista sindical, sino democracia laboral que se expresa en muchísimos temas que hemos planteado aquí.

La democracia se expresa en esos registros de los sindicatos, en esa participación en las definiciones de huelga, se expresa obviamente en el voto directo y secreto, irrestricto, en la flexibilidad, en la participación, en la productividad que todo mundo ha dicho que no existe, simplemente hay flexibilidad, se habla de productividad pero no hay participación de los trabajadores.

La democracia, en el ámbito laboral y sindical, son aspectos fundamentales que nos han orientado en este largo proceso de elaboración de esta propuesta que tiene el PRD, pero que de ninguna manera, y eso lo quiero refrendar, pretende suplir o abstraerse de todas las propuestas restantes. Yo creo que la responsabilidad y el reto que tenemos ahora es tratar de consensuar.

Considero que hay disposición de todo mundo, especialmente en este caso de la UNT, para poder presentar una propuesta que sea la expresión de toda esta gama de investigadores, académicos, organizaciones sindicalistas, etcétera, que tienen una posición democrática, progresista y sobre todo a favor y en defensa de los derechos de los trabajadores. Nos podemos comprometer a eso. Esperamos que todos estemos en la misma sintonía y con toda facilidad vamos a poder cursar este proceso y presentar nuestra iniciativa con todos los que estén de acuerdo, como la alternativa más viable para los trabajadores y sobre todo para enfrentar la propuesta o el proyecto abascaliano.

Gracias.

Agradecemos
a nuestro compañero y amigo
el doctor Alfonso Bouzas por su apoyo
en la organización del Foro y por elaborar
el prólogo de este libro.

Agradecemos a nuestra compañera la diputada
federal María del Rosario Tapia Medina su
decidido apoyo para la realización del Foro.

A la organización y desarrollo del mismo
contribuyeron muchas compañeras y compañeros,
a quienes reconocemos su esfuerzo y talento:
la maestra Claudia del Castillo, María Paz Silva
Mondragón, Lourdes Balandrano y el personal
de la Coordinación de Eventos
de la Cámara de Diputados.

Análisis del "Proyecto Abascal" de reforma de la Ley Federal del Trabajo fue impreso en febrero de 2003 en los talleres de Offset Universal, S.A., bajo el cuidado de Josefina Fajardo Arias. El tiraje constó de 3 000 ejemplares.

