

Análisis de la contrarreforma laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Grupo Parlamentario del PRD en la LX Legislatura
de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión
Av. Congreso de la Unión, núm. 66
Col. El Parque
15960 México, D.F.

*Análisis de la contrarreforma laboral
de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*
José Antonio Almazán González (coordinador)

México, septiembre de 2008

Cuidado de la edición y corrección
Lilia Pérez Estrada

Diseño y formación
María de Lourdes Álvarez López

Imagen de la portada
*Detalle de “La revolución contra la dictadura porfiriana: huelga
de los mineros de Cananea 1906”, fragmento del mural Del porfirismo
a la revolución, 1952-1954, de David Alfaro Siqueiros / Museo Nacional
de Historia, Castillo de Chapultepec*

El texto de este libro está disponible
en formato PDF y puede obtenerse en:
<http://prd.diputados.gob.mx/publicaciones/p_03.htm>.
Se autoriza plenamente (y se agradece) su reproducción,
siempre y cuando se cite la fuente.



Centro
de Producción
Editorial

José Antonio Almazán González
(Coordinador)

Análisis de la contrarreforma laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

DISTRIBUCIÓN
GRATUITA

 Grupo Parlamentario del PRD
Cámara de Diputados
Congreso de la Unión
LX Legislatura

Grupo Parlamentario del PRD en la LX Legislatura
de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión

Mesa Directiva

<i>Javier González Garza</i>	Coordinador
<i>Francisco Javier Calzada Vázquez</i>	Vicecoordinador
<i>Ruth Zavaleta Salgado</i>	Vicepresidenta de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados
<i>Mario Vallejo Estévez</i>	Presidente de Debates del Pleno
<i>Sonia Nohelia Ibarra Fránquez</i>	Administración Interna
<i>Juan N. Guerra Ochoa</i>	Proceso Legislativo
<i>Roberto Mendoza Flores</i>	Medio Ambiente y Recursos Naturales
<i>Holly Matus Toledo</i>	Equidad Social
<i>Juan Manuel San Martín Hernández</i>	Desarrollo Metropolitano
<i>Salvador Ruiz Sánchez</i>	Reforma del Estado
<i>Jesús Humberto Zazueta Aguilar</i>	Política Internacional
<i>Daniel Dehesa Mora</i>	Política Social
<i>Miguel Ángel Solares Chávez</i>	Cultura, Educación, Ciencia y Tecnología
<i>Alliet Mariana Bautista Bravo</i>	Derechos Humanos y Justicia Social
<i>Javier Hernández Manzanares</i>	Representante ante el IFE
<i>César Flores Maldonado</i>	Jurisdiccional Interna
<i>Camerino Eleazar Márquez Madrid</i>	Comunicación Social
<i>Aleida Alavez Ruiz</i>	Jurídica
<i>Alejandro Sánchez Camacho</i>	Desarrollo Económico
<i>Rafael Franco Melgarejo</i>	Comunicaciones, Transportes y Turismo
<i>Adriana Díaz Contreras</i>	Desarrollo Rural
<i>Hugo Eduardo Martínez Padilla</i>	Vigilancia de la Auditoría Superior de la Federación y Contraloría Social
<i>Faustino Soto Ramos</i>	Finanzas Públicas
<i>Claudia Lilia Cruz Santiago</i>	Política Interior
<i>Andrés Lozano Lozano</i>	Seguridad y Procuración de Justicia
<i>Irene Aragón Castillo</i>	Vigilancia de la Administración Interna

Índice

Presentación	9
Democracia y autonomía sindical <i>Porfirio Muñoz Ledo</i>	11
Comentarios a la reforma de la Ley Federal del Trabajo presentada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social <i>Carlos Pavón Campos</i>	21
La reforma Lozano atenta contra los tres pilares más importantes del derecho colectivo del trabajo <i>Bertha Elena Luján Uranga</i>	29
Contra de la propuesta de la reforma laboral de Javier Lozano Alarcón, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social <i>Francisco Javier Herrera Ruiz</i>	39

La ley Lozano: una política antilaboral y antisindical <i>Francisco Cruz Retama</i>	55
Comentarios sobre la última versión de reformas a la Ley Federal del Trabajo <i>Norahenid Amezcua Ornelas</i>	69
La Ley Federal del Trabajo no debe modificarse, debe cumplirse <i>Martín Esparza Flores</i>	125
Un modelo de relaciones laborales para la integración latinoamericana <i>José Luis Contreras Montes</i>	133

Presentación

El 7 de abril de 2008, aprovechando el ambiente mediático provocado por la presentación de las cinco iniciativas de Calderón en materia de petróleo, llegó a nuestras manos un documento sin logo ni firma, en el que se propone una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo vigente y que a decir de quienes nos la enviaron es la propuesta del actual secretario del Trabajo y Previsión Social (STPS), Javier Lozano Alarcón. Esta versión la pudimos confirmar mediante otras fuentes que reconocieron que dicho documento de más de 200 páginas había sido elaborado por la STPS y difundido de manera anónima como una táctica para avanzar consensos y recoger opiniones, observaciones, etcétera, para evitar comprometer públicamente a sus autores oficiales.

Al cotejo de las principales propuestas de dicha iniciativa anónima con un documento similar hecho público el 21 de noviembre de 2007, por el doctor Álvaro Castro Estrada, subsecretario del Trabajo, ante el Club de Banqueros de México, durante el seminario “Panorama Laboral 2007-2008”, encontramos enormes similitudes en su contenido, por lo que concluimos que la citada iniciativa anónima era la expresión desarrollada y articulada de las tesis del documento intitulado.

Ante estas evidencias, resolvimos convocar a la realización del foro “Propuesta de Contrarreforma Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social” con el propósito de poner a la consideración y análisis de diversas organizaciones sindicales y a expertos en el tema laboral, tanto el documento anónimo como el documento hecho público en noviembre de 2007, todo ello con el propósito de alertar a la opinión pública de las intenciones oficiales de avanzar en la contrarreforma laboral, aprovechando que la atención pública está concentrada en la contrarreforma en materia de petróleo. Pero también con el objetivo de colocar en el tapete de la discusión nacional las preocupaciones reales de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, así como los enfoques y posturas de expertos en el mundo del trabajo.

Frente a la profundidad del debate en torno al petróleo, el asunto de la pretendida contrarreforma laboral pareciera quedar parcialmente eclipsada. Sin embargo, en el marco de las llamadas reformas estructurales, la contrarreforma a la Ley Federal del Trabajo resulta fundamental para los proyectos neoliberales y la oligarquía mexicana. Se trata de someter aún más a millones de trabajadores a una mayor sobreexplotación. No sólo mediante salarios de hambre, sino con nuevas y viejas formas de control en sus centros de trabajo y en su quehacer productivo, por medio de las conocidas fórmulas de flexibilidad y polivalencia de la fuerza de trabajo, reduciendo sus condiciones de seguridad e higiene y anulando conquistas históricas como la huelga y otras más, fundadas en la antigüedad y tiempo de servicios.

En el reverso de la moneda de explotación capitalista que caracteriza la iniciativa de contrarreforma laboral de Calderón, la aspiración de millones de trabajadores se centra en salarios justos, empleos estables y condiciones de seguridad e higiene que protejan la integridad física de la fuerza de trabajo y, por supuesto, en hacer realidad la autonomía y libertad sindical, para contar con sindicatos democráticos y dirigentes sindicales que respondan a sus intereses y que sean electos por la vía del voto universal, secreto y directo.

José Antonio Almazán González
Diputado federal del Grupo Parlamentario del PRD

Democracia y autonomía sindical[§]

Porfirio Muñoz Ledo^{¶¶}

Agradezco la oportunidad que se me brinda de participar en este foro, que creo que puede ser el comienzo de una acción articulada de las organizaciones sindicales, de los parlamentarios, del movimiento social, con el otro frente en el que estamos ahora, que es el frente del petróleo.

No entraré a una discusión en detalle de la iniciativa, en primer lugar porque como lo ha dicho el señor diputado Almazán, no es conocida formalmente. Con motivo de este foro recibí la famosa filtración y leí dos o tres artículos que han aparecido sobre el tema, entre ellos el de nuestro querido amigo Arturo Alcántara. Quisiera primero ubicar de qué se trata esta reforma; segundo, comentar algunos de sus tópicos; y tercero, hablar de nuestro propio proyecto de reforma. Lamento mucho más lo que falta en el proyecto, lo que falta en esta iniciativa, pues están eludiendo los grandes temas de las

[§] Versión de audio editada.

^{¶¶} Coordinador del Frente Amplio Progresista.

relaciones laborales en el país, que las siete u ocho ocurrencias que tenemos delante de nosotros.

Después de veinte años de política neoliberal, que consistió en las privatizaciones que todos conocemos –el traslado de una parte importantísima del patrimonio público hacia los particulares–, la desregulación de actividades económicas, la apertura inequitativa de los mercados y un predominio del capital financiero, y a pesar de todas sus promesas, desde que comenzó el neoliberalismo México crece a 2.2 por ciento al año. Tenemos en este momento un crecimiento tres veces inferior al promedio latinoamericano, cuatro veces inferior al de Brasil, cinco veces inferior al de Perú y seis veces inferior al de Panamá. Ésa ha sido la realidad en México durante 25 años, pero el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional dijeron no, México no ha crecido porque se quedaron a medias, le faltaron tres pócimas: la reforma “energética”, la reforma “fiscal” y la reforma “laboral”. Pero el doctor Zedillo ya no tuvo tiempo de montar en su caballo –decía el corrido–, porque en este salón en 1997 formamos una mayoría de oposición en la Cámara de Diputados, que me eligió su presidente; el famoso “Pacto del Salón Verde”. (Siempre que estoy aquí digo que este es el epicentro de la democracia mexicana, cuando menos de la democracia parlamentaria.) Firmamos el pacto y Zedillo ya no pudo pasar sus leyes, ya no tuvo fuerza para pasar sus leyes. Tiempo después Fox se empeñó en sacarlas, pero tampoco pudo porque no tuvo mayoría en el Congreso. Por ello convenció a Elba Esther Gordillo –esta señora era la líder en la Cámara de Diputados de los legisladores del PRI–; entonces *la conchavó* –perdón la expresión– para que le aprobara su reforma fiscal, y ella se lo prometió. No obstante hubo un conflicto interno en el PRI y al final dejaron volando a Fox. Luego éste quiso sacar la reforma energética y tuvo suerte semejante, entonces Abascal traía su reforma a la que se ha referido el diputado Almazán, y ya no hubo espacio para presentarla y estuvo patinando, dialogando con sindicatos, etcétera, tratando de venderla sin éxito porque ya no tenía base parlamentaria para hacerlo.

La reforma “fiscal” no es sino quitar exenciones al impuesto al valor agregado (IVA), medicinas y alimentos, no es una reforma fiscal sino una reforma contributiva regresiva, porque los impuestos deben ser proporcionales y el IVA no lo es. Si un pobre miserable compra un desarmador, paga el mismo IVA que paga Carlos Slim, no

hay diferencia entre el impuesto que paga uno y otro, por eso le llamamos impuesto regresivo. Los impuestos constitucionalmente deben ser proporcionados y equitativos.

Entonces nosotros estamos por gravar a los ricos, pues en este país los ricos no pagan impuestos, y por eso México tiene 10 por ciento de toda su riqueza gravada fiscalmente, la misma que tenía en los años sesenta. En contraste, Brasil tiene 36.5 por ciento, Europa tiene más de 40 por ciento, el Estado grava a los ricos, grava las grandes transacciones incluso bursátiles, pero en este país no se grava, ¿y de dónde saca el dinero el gobierno?, de lo que le ingresa a Pemex. Por eso está tronando Pemex y la solución no es meter capital extranjero, sino que Hacienda le dé el dinero a Pemex. Por cierto, ayer hubo una pregunta falaz que hizo el Dr. Barnés –fue a defender el proyecto en el Senado–; dijo, que me digan de dónde sacamos el dinero si no recibimos la inversión extranjera. Yo dije en voz alta: señores diputados, ustedes hacen el presupuesto, no es una decisión del Ejecutivo, ustedes tienen la ocasión inmejorable en octubre de devolverle su dinero a Pemex en la Ley de Ingresos y se acabó el problema. Lo dejo aquí como un tema de reflexión. Entonces la reforma energética no es tal. México tiene grandes necesidades de energía, cuando la llamaban eléctrica lo que querían era rentar las empresas de gas natural a los extranjeros como se hizo con la cuenca de Burgos; porque la electricidad se puede generar de muchos modos: hidráulica, fluvial, nuclear, eólica, solar, carbón, maremotriz, geotérmica, etcétera; y ahora nos quieren vender esta reforma.

En lo laboral, en la legislatura que me tocó presidir, se presentaron dos proyectos: uno fue el proyecto del Partido de la Revolución Democrática y otro, curiosamente no malo, que presentó el PAN, pero que se lo encargó a un amigo, gran laborista, Néstor de Buen. Entonces hubo un momento admirable, tuvimos dos proyectos avanzados de reforma laboral, quiero decir por esto que nosotros tenemos un proyecto energético, un proyecto fiscal y un proyecto laboral que no hemos hecho valer, entonces siempre nos meten estos miniproyectos, porque si esta filtración es un proyecto de ley pues yo soy Superman, vengo del planeta Marte. Esto es una vacilada, vacilada peligrosa, pero esto no es un proyecto. La actual Ley Federal del Trabajo viene de 1970, esto no es ni con mucho un conjunto de medidas de proyectos legales proporcionados a la enorme cantidad de

problemas laborales que tenemos en el país y de la seguridad social a la que me voy a referir.

Brevemente, lo que sé de este proyecto es que es peor que el de Abascal. (Me decía un trabajador, ya atascamos el de atascal, ahora vamos a cortar por lo sano el de Lozano –actual titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.) Entre los puntos de las reformas de las que tengo conocimiento, están los contratos temporales y a prueba, que han sido implementados en otros países para aumentar lo que se llama la precarización del trabajo, porque en todas estas medidas –y lo quiero subrayar– no hay límite, no se dice, por ejemplo, que la empresa tendrá derecho a contratar dos trabajadores a prueba por cada cincuenta, entonces son medidas ilimitadas que pueden totalmente precarizar el trabajo.

El tema de la capacitación está mal tratado o está tratado de dos maneras distintas. En artículos que se refieren a la capacitación propiamente dicha, bajan la obligatoriedad de la empresa y desregulan la capacitación, porque ya no tendrían que informar de los programas de estudio a la Secretaría del Trabajo. Por lo que a los contratos a prueba, el proyecto sostiene que son para evitar el círculo vicioso de que no tener trabajo por no estar capacitado y no estar capacitado por no tener trabajo. Durante 60 años en el país, o más si partimos de las reformas del general Lázaro Cárdenas, hemos estado trabajando por una educación técnica, por una educación tecnológica y hubo un tiempo en que vinculamos las obligaciones de las empresas a las disponibilidades técnicas y materiales del sistema educativo nacional. Llegamos a crear un sistema nacional de capacitación y había un instituto de la productividad que los neoliberales cerraron. No digo que con ello se resolviera el problema, pero estaban apuntadas soluciones estructurales y de gran calado para el tema de la capacitación de los trabajadores que tiene que ver con el sistema educativo y con las obligaciones de las empresas.

En cuanto al banco de horas, debo decir que hicimos un programa de televisión, en el que estuvieron el diputado Almazán, Néstor de Buen y Arturo Alcalde, donde hicimos muy buenas bromas sobre el banco de horas porque tampoco tiene límite: que quiere trabajar hoy 20 horas, pues las va acumulando y puede acumular tal número de horas, que las va a cobrar en el Panteón de Dolores... Todo esto no es sino aumentar de modo bárbaro la discrecionalidad de las

empresas; es un traslado de facultades a los patrones y de capacidad de intimidación. Por eso dice bien el señor diputado Almazán que es un viejo y gastado sueño del sector patronal del país, del sector patronal más reaccionario, hay que decirlo.

Tenemos requisitos para la contratación colectiva de los trabajadores, que se parecen a las listas negras de antaño: a ver quiénes fueron los que se inscribieron, sus nombres y sus huellas, y vámonos para fuera. Esto está vinculado con la supresión de la cláusula de exclusión de egreso, que es cuando sale del sindicato, no sale necesariamente de la empresa, y sin que haya la contraprestación o la compensación de provisiones a los empleadores, de hacer presión sobre los trabajadores o para que salgan del sindicato. Todo es un traslado de poderes a los patrones.

El tema de las juntas yo sé que es delicado y lo voy a tratar después, pero debo decir que en los documentos de la reforma del Estado, enviados al Senado –yo sé que no van a transcurrir– y también en los proyectos de Ley Federal del Trabajo de los últimos años noventa, estaba la posibilidad de jurisdiccionalizar lo que llamamos los tribunales administrativos. En realidad un grupo de especialistas propusimos hace tres meses pasar al Poder Judicial todos los tribunales administrativos, juntas de Conciliación y Arbitraje, tribunal de los empleados de la Federación, Tribunal Fiscal de la Federación, etcétera, y hacerlos verdaderamente judiciales. Aquí se trata de darle vuelta al tema de las juntas y mantener ese esquema ahora mediante la presentación de cédulas de licenciado en derecho de los miembros de las juntas. Sé que esto es debatible y debo decir con toda crudeza que fue uno de los temas por los que, siendo yo dirigente de la mayoría en el Congreso, no pudieron pasar las leyes. Hubo compañeros no solamente del PRI sino también del PRD que por su tradición sindical, quizá porque el debate fue enconado, no estaban de acuerdo con la desaparición de las juntas de Conciliación. No hay unanimidad sobre esto. Espero que ahora haya mayoría; entonces no la hubo.

También las facilidades para la contratación de extranjeros que de nuevo no es el problema de que somos un país que exige condiciones para nuestros migrantes y derechos en el extranjero, no podríamos dejar de tenerlos aquí, si no tampoco hay ninguna limitación, esto puede ser parte de estos proyectos de extranjerización en industrias básicas del país, hay que estar sumamente atentos ahí.

Existe también el proyecto de consolidar la contratación de terceros, el *outsourcing*, lo cual es muy grave a mi manera de ver, porque permite que haya empresas que se dediquen a contratar a la gente para ponerlas al servicio de un tercero con una responsabilidad muy grande, porque en el fondo, quiero ir a la doctrina clásica del Derecho del Trabajo, la de mi maestro el Dr. Mario de la Cueva, él siempre insistía en que la relación de trabajo es una relación más que un contrato. Al firmar un contrato existe una relación de trabajo y la relación de trabajo es el trabajo subordinado, sujeto a un salario, y en ése hay un empleador y un empleado, no hay un tercero; ésa es una ficción por la que se cuegan inmensas violaciones a la legislación del trabajo.

Lo que más me preocupa es que se eluden los grandes temas, que de alguna manera hemos sido incapaces de enfrentar, y no estoy denunciando ni acusando a nadie, me considero corresponsable y he tenido la posibilidad y el deseo de impulsarlo en varias ocasiones, nosotros lo tenemos elaborado hace mucho tiempo; dentro de los ejes de ese proyecto está la reforma institucional de la que ya hablé, hay que hacer una reforma institucional a fondo de la administración pública del trabajo, no solamente el problema de la Junta. Durante el periodo neoliberal se cancelaron 14 instituciones que habían sido creadas para fomentar la tutela de los derechos de los trabajadores, casi desapareció la Inspección del Trabajo y la red de inspección del trabajo que sumaba las capacidades del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); prácticamente desapareció la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; desapareció el Instituto de Estudios del Trabajo, donde se formaban funcionarios públicos de carrera del sector laboral, igual que asesores de sindicatos y asesores de las empresas; se terminó el Servicio Nacional del Empleo; se suprimió el Sistema Nacional de Capacitación de los Trabajadores, eso ya no existe tampoco. Entonces hubo una serie de cercenamientos hasta que la Secretaría del Trabajo quedó hecha una espina, sin capacidad, no solamente de satisfacer las necesidades de los empleados y trabajadores sujetos al régimen federal, sino de coordinarse con las autoridades locales del trabajo y con las juntas locales para tener una política nacional en materia de trabajo.

El tema central para mí es la democracia sindical. Ése es el tema de los temas. Democracia y autonomía sindical. Proyectos hay muchos. La verdad es que ha habido un retroceso inmenso. No digo que

los sindicatos hayan sido libres, digo que aun muchos de los que tenían un vínculo con el gobierno, había dos tipos de vínculos, decíamos democracia y autonomía sindicales, autonomía respecto de quién, autonomía respecto del gobierno y autonomía respecto de los patrones, incluso el sistema sindical oficial, del cual siempre fue una muy honrosa excepción el Sindicato Mexicano de Electricistas, tenía relación con el gobierno, pero en un grado distinto según el caso y ahí está el Sindicato Nacional de Mineros y Metalúrgicos que también tuvo mucha autonomía respecto de los patrones, aunque tenía vínculos con el gobierno, tenían una capacidad de lucha que ahora no existe, ahora que ha subido tanto el costo de la vida y que hay una limitación tal del aumento de los ingresos de los trabajadores.

Empecé a reunirme con dirigentes sindicales, algunos ya de edad, de otros tiempos, y uno de ellos, no digo su nombre aquí, me dijo textualmente, “licenciado, nos castraron”. Entonces, ¿cómo es explicable que no haya, en un país que se dice democrático, un equilibrio entre los factores de la producción? Los empresarios están muy organizados y hay impunidad empresarial, y estamos hablando del Grupo México del señor Larrea, que conozco desde mi tiempo y que es el ejemplo mundial casi soez del empresario abusivo; los problemas que tuve con él fueron ilimitados, constantes, es privilegiado de los gobiernos de derecha. Necesitamos una reforma legal, una reforma institucional, para asegurar la plena democracia sindical, en cambio, en este proyecto se olvidó decir que hay una disposición que favorece los contratos de protección al permitir que las empresas teniendo un contrato con un sindicato de industria lo celebren con un sindicato gremial.

Tenemos el problema de la seguridad social, es parte de esto, si vemos el tema de la vivienda, si vemos desde otro ángulo el tema de la capacitación, si vemos desde otro ángulo el tema de la protección al consumo de los trabajadores, son temas de seguridad social –no me estoy refiriendo a los cuatro seguros obligatorios y al quinto que se volvió semiobligatorio después, que son invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, aparte de enfermedades generales, maternidad y riesgos profesionales, el último es el de guarderías–, tenemos tres grandes ramas: tenemos primero la rama de servicios médicos para enfermedades profesionales o para enfermedades generales y maternidad, eso requiere una reconstrucción institucional, pues está

llegando a una crisis espantosa por falta de financiamiento, y no hay financiamiento porque el Seguro Social fue pensado y diseñado actuarialmente para un país que crecía 6.5 por ciento al año; cuyo empleo formal crecía más del doble de lo que crece ahora y cuya tasa de salario real iba en asenso. Este año vamos a tener un descenso bárbaro por el alza de los precios. En ese entonces si la economía crecía, si el empleo formal crecía, si los salarios crecían aunque moderadamente, como se hace con base en la cuota de los trabajadores, entonces tenía financiamiento, ahora a casi treinta años crecemos a la tercera parte, el empleo formal se vuelve empleo informal y los salarios van a la baja provocando un desfinanciamiento brutal; se tiene que financiar con vía fiscal o con un aumento fenomenal de los salarios, no existe otra solución, ni modo que nos va a llegar del cielo, o quieren inversión extranjera en el Seguro Social como lo quieren en Pemex, se necesita una solución drástica.

El sistema de vivienda de los trabajadores se ha achicado y el sistema de las pensiones en afores, no hicieron otra cosa que quitarle al sistema de seguridad social sus fondos y pasárselo a los bancos, a los bancos para que obtuvieran liquidez de corto plazo después de la crisis financiera de 1994.

Debo decirles que en 1958, no siendo un hombre de izquierda, el director del Seguro Social, el licenciado Antonio Ortiz Mena, propuso que los fondos de pensiones los manejara el Instituto y los invirtiera en edificios; fue el primer sistema de seguridad social del mundo que no tenía en el banco los ahorros, sino en los inmuebles: el Centro Médico Nacional, el hospital “La Raza”, son los bienes por los que responde la institución. En ese entonces la construcción y mantenimiento de los hospitales se hacía con los fondos de las pensiones. Eso no se le ha explicado a la gente, en el momento que le quitan los fondos de las pensiones ya no hay con qué mantener y construir hospitales, el Seguro Social tiene 20 o 25 años de no construir hospitales, es una cosa absolutamente salvaje, hay que reconstruir.

Y voy al tema de los temas para una sugerencia final: el tema de los temas es el salario. Mientras no exportamos petróleo, México no exportó petróleo de 1939 a 1975, tuvimos un crecimiento de 6.5 por ciento al año y un incremento de salarios. A partir de 1976 el salario mínimo ha perdido 72 por ciento, según mis últimos cálculos, es decir, ha habido una expropiación del valor del trabajo, sin ninguna razón,

hay periodos de ligera alza, de ligerísima baja, a lo largo de los años veinte, treinta, cuarenta, cincuenta y luego hay un ascenso regular, aunque moderado y luego un pico, entre 1972 y 1976, pero a partir de entonces se cayeron los salarios, ¿cuál es la razón? Si éramos exportadores de petróleo. México vive de tres cosas como un país absolutamente subdesarrollado: se volvió un país subdesarrollado por el ingreso de la venta del petróleo crudo, de las remesas de los migrantes y de las diversas formas de la maquila. No me digan que hay industrialización en el país, en el país hay desindustrialización, lo acabo de ver en Monterrey, yo estoy muy preocupado por la presión gubernamental sobre el tope salarial, los topes salariales son contrarios a la constitución y a la ley porque vulneran el principio de la contratación colectiva y están ordenados por las cartas de intención con el Fondo Monetario Internacional que no tienen absolutamente ningún valor jurídico. Aun a los sindicatos más poderosos como el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) o el de la UAM ceden, leí el último día en el periódico como acabaron con 4.25 por ciento y dije dónde estamos. Desde luego que los sindicatos grandes y fuertes obtienen otras prestaciones para sus trabajadores, por ejemplo cuando fui secretario general del IMSS no había topes salariales, cuando empezaron el sindicato era fuerte y aguerrido y logró pensiones muy altas que es lo que le echaron en cara cuando la reforma a la seguridad social, que por qué ganaban tanto sus jubilados. Bueno no se preocupen, las pensiones en México eran muy bajas, porque al no poder subir los salarios tenían que obtener otras prestaciones, fundamentalmente las prestaciones diferidas: ponen 4.25 por ciento o antes tres por ciento de tope en el salario pero no ponen ningún tope en la pensión, porque eso no lo está ordenando la Secretaría del Trabajo ni el gobierno, entonces el sindicato tiene que responder a la base y tiene que obtener otras prestaciones por una vía que no sea la del salario.

Yo creo que ha llegado el momento de un gran movimiento por el salario en México; no quiero parecer agitador externo, pero quiero decirles que hay un salario mínimo que la Constitución define y que la práctica viola, hay un salario justo que es el contractual que corresponde a la cantidad y calidad del trabajo, pero hay un salario llamado proporcional que es el que corresponde al equilibrio de los factores de la producción. En mi tiempo llegamos a tener 43 por ciento del producto interno bruto destinado a salarios y ahora es de 29

por ciento, ha bajado 14 puntos, que me digan si ha bajado en Europa, en los Estados Unidos, en Japón, en Corea, ¿por qué demonios ha bajado en México, por qué se les ha impuesto esto a los trabajadores?

¿Entonces solamente el emplazamiento a una huelga general en México puede revertir el equilibrio entre los factores de la producción? Yo estoy absolutamente convencido. Pero por lo que hace la vinculación entre estos tres temas con los que comencé, las tres llamadas reformas estructurales, mi sugerencia respetuosa, muy respetuosa a organizaciones sindicales, a parlamentarios, es que hagamos lo mismo que estamos haciendo con el petróleo, como ya lo sugirió el diputado Almazán, que se haga un gran debate aquí en la Cámara de Diputados, donde vengan todos los actores y lo convirtamos en un tema de consulta nacional, nosotros no debemos ni podemos permitir esa imposición, se viene un año muy complicado, un año de alza de precios de las materias primas, del precio de los alimentos, de enormes restricciones financieras en el país y esto va a ponerse como caldera. Yo estoy a favor, sin llegar a la violencia, de que nosotros hagamos uso de toda nuestra fuerza social, los partidos, las organizaciones y los sindicatos para cambiar el estado de cosas en el país.

Comentarios a la reforma de la Ley Federal del Trabajo presentada
por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Carlos Pavón Campos[§]

Esta propuesta, al igual que todas las anteriores, sigue obedeciendo a los caprichos de los sectores empresariales y del gobierno a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuya única pretensión es que las relaciones laborales deben estar regidas por preceptos que no constituyan obstáculos para el cumplimiento de los fines productivos de las empresas, por lo que resulta de vital importancia que se tome nota de los alcances de las pretensiones de esta supuesta reforma laboral, ya que al permitirla en tales condiciones se atentaría gravemente contra los derechos individuales que se han logrado a través de nuestra historia laboral (salarios mínimos, jornada máxima, derecho de sindicalización, derecho de huelga y autonomía sindical, entre otros). En otras palabras, se pretende eliminar la calidad tutelar (protectora) del derecho del trabajo, volviendo al principio de igualdad de las partes (obrero patronal) lo que traerá como consecuencia un retroceso a las épocas de mayor explotación de la clase trabajadora.

[§] Secretario de Asuntos Políticos del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

La pretendida reforma plantea un sinnúmero de modificaciones, las cuales este sindicato ha agrupado en los siguientes conceptos generales para su análisis:

Derecho individual

Se refiere a problemas sobre la jornada laboral, días de descanso y contratos a prueba, pero introduce elementos muy peligrosos como la cancelación de dar aviso del despido a los trabajadores o aceptar el acoso sexual como motivo de despido; se limita el derecho de los trabajadores de establecimientos o de una misma empresa, señalando que sólo tendrán derecho a las utilidades, pero no admiten responsabilidad empresarial por despidos y otros puntos importantes.

La Secretaría del Trabajo pretende que se modifique el artículo siete, concediendo la facultad de que en una empresa exista una mayor proporción de trabajadores extranjeros, cuando el artículo contiene que el patrón tiene la obligación de emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos. Propone igualmente la adición de diversos artículos para reglamentar el trabajo de los subcontratistas o intermediarios, tratando de deslindar la responsabilidad de las empresas que reciben directamente los servicios de trabajadores contratados por terceros, además de que no establece claramente la situación de las empresas prestadoras de servicios.

Con las modificaciones a los artículos 59 y 74 se pretende establecer las jornadas diarias de diez y doce horas, lo que provocaría la reducción del personal, la no generación de tiempo extra y como consecuencia el ahorro de los patrones para evitar el pago de dicho tiempo, y sobre todo problemas de salud para los trabajadores; reformas que contravienen claramente las disposiciones del artículo 123 constitucional, que establece la duración máxima de la jornada de trabajo de ocho horas diarias. Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo en su texto vigente establece una flexibilidad en cuanto a las jornadas, así como los casos en que deba laborarse los días de descanso obligatorio, por lo que tales reformas resultan innecesarias. Así tenemos que:

Con la modificación al artículo 35, se pretenden crear nuevas formas o figuras de la relación de trabajo como lo son: las relaciones

por temporada y las de capacitación inicial, modificación que cambia radicalmente la estructura legal en materia de relaciones de trabajo. El artículo 39 establece que si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación se quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, pretendiendo adicionar el sentido de este artículo con la frase “con la misma naturaleza”, es decir, que subsistirá la relación siempre y cuando tenga la misma naturaleza, por lo que resulta peligroso el agregado, toda vez que cuando un contrato por tiempo determinado haya vencido, traería la imposibilidad de probar si se trata o no de la misma naturaleza de trabajo, con lo cual no se prorrogará el contrato.

El último párrafo del artículo 47, en su texto vigente, establece que la falta de aviso de rescisión al trabajador de la Junta bastará para considerar que el despido fue injustificado; con la reforma se pretende adicionar este párrafo con la frase “salvo prueba en contrario”, con lo cual se libera totalmente al patrón de la obligación de dar el aviso, pues basta que en un procedimiento pruebe las causas del despido para considerar que el incumplimiento del aviso no tenga consecuencia alguna. Por su parte la Secretaría del Trabajo propone que el aviso podrá darse en forma indistinta al trabajador mediante la Junta de Conciliación y Arbitraje, eliminando la obligación del patrón a dar el aviso al trabajador y aún más, que dicho aviso, en caso de hacerlo al trabajador, lo podrá hacer por correo certificado.

La Secretaría del Trabajo pretende introducir un tercer párrafo al artículo 48, establecido que en caso de muerte del trabajador dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto de la fecha del fallecimiento, situación más absurda, ya que si se comprueba que la causa de rescisión es imputable al patrón, este tiene la obligación de pagar los salarios vencidos desde la fecha del fallecimiento hasta la que se cumplimente el laudo respectivo.

También se pretende una modificación al artículo 56, favoreciendo la denominada “multihabilidad de los trabajadores”, que consiste en que deben desempeñar labores o tareas complementarias a su trabajo principal, lo que evidentemente altera el principio de que el trabajador sólo se obliga a aquello que específicamente se determina en la formación de la relación de trabajo.

Igualmente la Secretaría pretende modificar el artículo 126, para ampliar el listado de las instituciones exceptuadas de la obligación

de repartir utilidades, proponiendo que el Banco de México, las sociedades nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares de crédito, las instituciones nacionales de seguros y fianzas, entre otros, queden exceptuadas de esta obligación, lo que resulta absurdo, pues sabemos perfectamente que tales organismos obtienen ganancias extraordinarias.

También se pretende suprimir el denominado por el sector patronal “escalafón ciego”, que se funda en los ascensos en función de la antigüedad. De igual forma se pretende una simplificación de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento, eliminando la obligación patronal de registrar ante las autoridades sus programas.

Derecho colectivo

Con esta reforma se pretende reforzar y mantener las estructuras que ponen a los sindicatos bajo la total dependencia del Estado, a través de condiciones para la constitución de sindicatos y su registro ante la autoridad, así como en el depósito de los contratos colectivos de trabajo y para los emplazamientos de huelga, donde se exige que los trabajadores acrediten, mediante documentos presentados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o las listas preparadas por los patrones, que son trabajadores de determinado patrón. Es imposible que los trabajadores obtengan semejante documentación. Se exigen condiciones semejantes para la firma de los contratos colectivos de trabajo y para la lucha por la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, que se limita a una demanda anual por titularidad.

Sindicatos

Se pretende modificar los artículos 365, 369, 371, previendo un esquema normativo adicional en requisitos, términos y atribuciones que no contempla el texto vigente a ninguna autoridad laboral. Asimismo, dichas propuestas contienen una infinidad de requisitos y cargas para los sindicatos y trabajadores, limitando su libertad de asociación por excesivos formulismos que impiden el ejercicio de sus derechos, pues incorporan procedimientos previos a los ya establecidos en el marco legal, principalmente pueden mencionarse el emplazamiento a huelga

por firma de contrato, la titularidad y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Con lo anterior, lo que se pretende es tener un mayor control jurídico-administrativo de los sindicatos, pretendiendo imponer cargas procesales que dificultan el ejercicio de la libertad y autonomía sindical, consagrados en el artículo 123 constitucional y en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Contrato colectivo

Con las modificaciones y adiciones a diversos artículos que reglamentan los contratos colectivos, en especial el 387, se pretenden determinar formas específicas para el registro de padrones sindicales con elementos jurídicos y administrativos para incorporarlos al propio contenido del contrato de trabajo, redundando en una excesiva carga de trámites que no representan ninguna utilidad práctica y en cambio sí facultan a la autoridad registradora para no dar el trámite correspondiente, si previamente no se agotaron los formulismos adicionales y previos, ya sea para firma de contrato, titularidad o revisión contractual, incorporando requerimientos y términos de publicidad a terceros para que puedan concurrir y dificultar la vía jurisdiccional, complicando aún más los procesos legales que la propia autoridad laboral en la actualidad dificulta con mucha frecuencia. Lo que en realidad se pretende es disfrazar el control administrativo de la autoridad laboral, a través de un procedimiento formal que supla su facultad discrecional, estando supeditadas las propias juntas de Conciliación y Arbitraje a las determinaciones que haga la autoridad registradora correspondiente para dar trámite, incluso por lo que respecta a los emplazamientos a huelga.

Procedimientos especiales

Titularidad. Se pretenden adicionar los artículos 893-A, 893-B y 893-C (nuevos), redundando nuevamente en una excesiva carga de trámites y requisitos de procedibilidad que no representan ninguna utilidad práctica para las demandas de titularidad y sí en cambio un problema para los sindicatos legalmente registrados, que pretendan demandar una titularidad, pues previamente deberán acreditar los requisitos de procedibilidad, tales como: constancia certificada del registro del sindicato y de su representación legal; una relación firmada por los trabajadores que presten sus servicios a la empresa; certificación de

la autoridad registradora de que los trabajadores se encuentren en el padrón del sindicato, etcétera.

Procedimiento de huelga

Con la modificación que se pretende al artículo 920, se establece que como requisito previo para reclamar la firma de un contrato colectivo de trabajo o emplazar a huelga, deben cumplirse previamente los requisitos del artículo 387, pues de lo contrario no se dará trámite al escrito de emplazamiento según lo dispone el artículo 923. Requisitos que, como quedó señalado anteriormente, redundan en una carga excesiva de trámites, y en la facultad de la autoridad registradora de decidir discrecionalmente su procedencia.

Derecho procesal

Se pretende regresar a una primera audiencia de conciliación y de demanda y excepciones, fijándose la de pruebas para fechas posteriores. Asimismo, se disminuye la prueba que, en los términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, es una obligación sustancialmente patronal, tratando de imponer dichas cargas a los trabajadores.

Estas reformas tan pretendidas podemos resumirlas en los siguientes puntos:

1. Trampas y obstáculos a los verdaderos sindicatos, violando la autonomía sindical y como consecuencia:
2. Obstáculos a los procedimientos de titularidad y huelga;
3. Ataque a la estabilidad de los trabajadores en su empleo;
4. Beneficios a los patrones para despedir a su antojo a los trabajadores, quitándole la obligación de avisar por escrito al trabajador las causas y fecha de su despido;
5. Cargas procesales sumamente arbitrarias para los trabajadores, al grado de tener que probar por ejemplo que laboró tiempo extra, o bien probar ante la autoridad sus condiciones de trabajo, cuando esta obligación es del patrón.

Por lo anterior, el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana ha sostenido que

es necesario que se efectuó una correcta aplicación de la ley vigente, antes de pensar en cambios que ponen en riesgo los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, nulificando las conquistas sindicales que se han logrado a través de nuestra historia laboral y que quedaron consagradas en el artículo 123 de nuestra constitución. Ahora bien, es cierto que los países tienen que alcanzar altos niveles de productividad y de competitividad, pero eso no puede hacerse a costa de la clase trabajadora quienes son los que han sufrido siempre los empates de la modernidad. En todo caso, si nuestra ley requiere de una reforma estructural, ésta debe llevarse a cabo con la participación y consenso de todos los actores productivos de nuestro país, pero principalmente por los trabajadores.

La reforma Lozano atenta contra los tres pilares más importantes
del derecho colectivo del trabajo[§]

Bertha Elena Luján Uranga^{§§}

Resulta increíble que el tema laboral, que incluye a 90 millones de mexicanos, mujeres y hombres que trabajamos para poder vivir, esté ausente la mayor parte de las veces de las propuestas políticas, del quehacer de las organizaciones y de los partidos políticos, y muchas veces también de los gobiernos. Es un tema que está en el último de los renglones de estas agendas, por eso celebro la reunión de hoy, porque coloca el tema del trabajo como un tema crucial, estratégico, tan importante como el tema de la reforma energética o como puede ser el de la reforma fiscal.

Comentábamos hace unos días en un foro con compañeros del ResISSSTE –con los maestros y los trabajadores públicos que forman parte de este gran movimiento–, que al contrario de lo que comentaba Porfirio Muñoz Ledo, por la cifra que dio de los amparos de 0.2 por ciento, en el caso de los compañeros del ResISSSTE y de todos los que se ampararon en contra de la nueva Ley del ISSSTE, creemos que se

[§] Versión de audio editada.

^{§§} Secretaria del Trabajo del Gobierno Legítimo de México.

rompieron esas cifras, porque fueron miles, por no decir más de un millón, de compañeros que presentaron sus amparos en contra de esta ley. Comentaba en una reunión con ellos que de haber habido una organización como la que se ha levantado después de la aprobación de esta ley, otro gallo nos hubiera cantado, hubiéramos tenido posibilidades de detenerla.

Como ustedes saben la iniciativa se trabajó durante meses entre los que deciden las cosas hoy en este país, la camarilla de Calderón, la gente de Salinas, Elba Esther Gordillo y Joel Ayala acordaron las cosas, y ya cuando tenían su iniciativa amarrada, la cabildearon, la acordaron en lo oscurito con los diputados del PRI y del PAN que fueron fundamentalmente los que aprobaron esa nueva ley, y en un *fast track*, porque le dieron oportunidad a los compañeros de los partidos del Frente Amplio de hablar en tribuna, pero hicieron como que ni veían ni oían, los dejaron hablar y en 15 días aprobaron la ley. Una ley fundamental que tiene que ver con esto que comentaba Porfirio Muñoz Ledo hace rato, de la privatización de los fondos de pensiones de los trabajadores, de privatizar fondos que corresponden a la gente y que hoy son motivo de un gran negocio, de una ganancia impresionante para las instituciones financieras y bancarias que los manejan, un verdadero atraco en despoblado y lo aprobaron en 15 días. De ahí que si no queremos que nos pase lo mismo pues es fundamental que nos vayamos preparando, que si ya sabemos que desde hace 20 años a estos neoliberales que nos vienen gobernando, desde entonces les urge completar con sus reformas estructurales, y una de ellas importantísima es la reforma laboral, pues debemos estar preparados para enfrentarlo, que no solamente tengamos una propuesta a mano que tenga que ver fundamentalmente con lo que vemos como problemas fundamentales en el mundo del trabajo y en el mundo sindical, sino que nos preparemos también para crear la fuerza necesaria para impedir que cambios importantes en contra de los trabajadores se puedan materializar.

Creo que el ejemplo de la reforma energética, con la iniciativa de Calderón de privatizar el petróleo, es fundamental para entender que si no se hubiera creado un Movimiento Nacional en Defensa del Petróleo encabezado por el Gobierno Legítimo y por el presidente legítimo de México, Andrés Manuel López Obrador –quien está en gira por todos los municipios del país, armando, fortaleciendo este

movimiento, llamando a la gente a la defensa de este recurso energético fundamental-, ahorita ya nos hubieran endilgado las reformas a las leyes que están hoy presentadas en la Cámara de Senadores; si este movimiento no hubiera juntado a millones de personas en el zócalo y en las principales plazas públicas de todo el país ya nos hubieran metido las reformas. Esto quiere decir que es posible que con la organización de la gente, que con la construcción de un movimiento social se pueda parar lo que hoy parece imparable, que es este proceso de debilitamiento de la organización social, de la democracia y de la posibilidad de que haya un cambio de proyecto en este país.

Esta reforma laboral de la que, como decía el diputado Almazán, nadie se quiere hacer cargo, nadie quiere ser ni el padre ni la madre pero por ahí anda ya circulando, esta reforma a la que le han denominado reforma Lozano atenta contra cuestiones fundamentales que se refieren a los tres pilares más importantes del derecho colectivo del trabajo: la contratación colectiva, la huelga y el derecho a la organización sindical.

Cuando Porfirio Muñoz Ledo habla de los índices de pobreza, de la caída del salario en 20 o 25 años, en 72 a 75 por ciento; de que somos uno de los países que tiene salarios reales más bajos en el mundo, no solamente en el continente; que nuestros salarios reales se equiparan con los de países subdesarrollados como Haití, cuando habla de este tipo de problemas tendríamos nosotros que pensar y reflexionar en por qué hemos llegado a estos niveles, por qué hemos llegado a estos extremos, por qué el país en todos estos años ha ido para atrás y para atrás, o por qué no hemos sido capaces de detener este proceso de deterioro de las condiciones de vida, de las condiciones actuales de trabajo y de las condiciones por venir para nuevas generaciones, ¿por qué? Uno de los problemas centrales está en la falta de democracia real, está en los dos grandes fraudes electorales que se dieron en este país: el de 1988 cuando Carlos Salinas de Gortari le robó la presidencia al ingeniero Cuauhtémoc Cárdenas y el de 2006, cuando Felipe Calderón le robó la presidencia al licenciado Andrés Manuel López Obrador. Estos dos fraudes se concretaron, el primero en el enquistamiento de un gobierno que inauguró reformas constitucionales que hoy tienen el campo totalmente devastado, en políticas económicas que hoy tienen a los trabajadores mexicanos ganando la veinteaava parte de lo que gana un trabajador en Canadá o en los

Estados Unidos, o un gobierno como éste que lo primero que hace para inaugurarse es privatizar los fondos de pensiones de los trabajadores del Estado, dándole seguimiento a esta creación de las afores y a este proceso también de privatización de las pensiones de todos los trabajadores del IMSS.

Por qué se dan los fraudes electorales y por qué vamos en un camino aparentemente en donde nada mejora sino que todo empeora, se preguntaría uno, ¿será la falta de capacidad de los líderes para encabezar movimientos que realmente den la pelea y cambien el sentido de la historia?, ¿será la división de los movimientos progresistas, de los partidos progresistas de este país que no han sido capaces de sacar adelante un proyecto alternativo para la gente?, ¿seremos nosotros que no hemos tenido la suficiente capacidad de enjundia o el suficiente compromiso como para sacar adelante a este país?

Y en el campo sindical, yéndonos a lo que tiene que ver con lo laboral, ¿por qué hemos permitido que las condiciones de vida y de trabajo vayan para atrás y no para adelante? Gran parte del problema está evidentemente en que nos han despojado del derecho a organizarnos libremente, que no tenemos sindicatos, que no tenemos organizaciones fuertes que defiendan los derechos de los trabajadores, que no tenemos grandes centrales que estén disputando hoy en el campo político, en el campo laboral cuestiones tan importantes como ésta, lo cual tiene que ver directamente con la reforma que pretenden lanzar los calderonistas por medio del espurio secretario del Trabajo; tiene que ver con que no les basta el que hoy tengamos esta serie de problemas para que la gente avance, para que la gente se organice, para que haya instituciones auténticas, sindicatos auténticos, contratos colectivos realmente resultado de la negociación libre, de una negociación equitativa entre patrones y trabajadores, sino que además pretenden formalizar cuestiones que en la práctica han venido imponiendo en el campo sindical, y esto tiene que ver por lo menos con cinco propuestas que están contenidas en este documento que se reparte o que circula ya como reforma Lozano. Aquí bien el diputado Almazán nos hablaba de “contrarreforma” no de reforma, yo asumo también esta connotación de la contrarreforma, y que tiene que ver con esto de la cuestión sindical y que tiene que ver con la contratación colectiva y con la huelga.

Mencionaría por lo menos cinco elementos importantes que tienen que ver con este documento, y lo menciono de manera puntual porque es importantísimo que nosotros tengamos la conciencia de lo que se está presentando, de lo que se está, a lo mejor, ya negociando en lo oscuro, y lo que puede ser en un momento dado una sorpresa en términos de iniciativa legislativa; que en términos de *fast track* en 10 o en 15 o en 20 días esté ya aprobada por la mayoría del Partido Revolucionario Institucional y del Partido Acción Nacional y los trabajadores muy bien gracias.

Contrarreforma Lozano

El primer elemento de la contrarreforma Lozano, que tiene que ver con la libertad de asociación, el derecho de huelga y la contratación colectiva, se refiere por lo menos a tres artículos: el 387, el 899 A y el 899 C, que establece un mínimo de cuatro requisitos en el caso de que los trabajadores quieran organizarse y lograr la firma de un contrato colectivo de trabajo en una empresa. Ustedes saben que es muy difícil conseguir por las buenas una firma de contrato colectivo en un lugar de trabajo en donde no lo hay; normalmente lo que sucede es que el sindicato, el grupo que quiere aspirar a la titularidad de un contrato colectivo debe emplazar a huelga; bueno, pues esta iniciativa por lo menos fija cuatro requisitos para que este emplazamiento y esta posibilidad pueda llevarse adelante: en primer lugar, como ya lo comentaba Porfirio Muñoz Ledo y lo digo rápidamente, que junto con la papelería con la que se va a promover este emplazamiento debemos acompañar la lista completa de los trabajadores inconformes o de los trabajadores que están en esta intención: primero los nombres, luego las firmas y luego documentos que acrediten que esos trabajadores laboran efectivamente en ese centro de trabajo y, finalmente, una especie de ratificación por parte de la junta correspondiente de conciliación –la local, la federal–, en donde conste el padrón de los trabajadores; es decir, a las dificultades que ya tenemos debemos añadir todo esto, que tiene que ver con la imposibilidad total de presentar una documentación que lleve a la firma de un contrato colectivo. ¿De dónde tomamos por ejemplo en los pequeños, en los medianos negocios, en donde mucha gente ni siquiera está inscrita en el

Seguro Social, en donde obviamente no hay contratos de trabajo?, ¿de dónde tomamos los comprobantes que acrediten que tales trabajadores están en este centro de trabajo?

Yo les preguntaría a los aquí presentes cuántos de ustedes han estado en alguna lucha por la firma de un contrato colectivo o la organización de un sindicato en su lugar de trabajo, ¿cuántos de ustedes? Si pueden alzar la mano. Bueno, pues todos ustedes saben que cuando nos empezamos a organizar y hay orejas, pues inmediatamente los orejas detectan a la gente que se está moviendo e inmediatamente viene el despido. Cuántos de ustedes no han sido despedidos precisamente por la intención de organizar un sindicato en sus centros de trabajo, eso sin poner su nombre en ningún lugar, firmando una solicitud al sindicato quien debería guardarla, aparentemente es una cuestión confidencial. Pues bien, lo que pretende esta reforma es que todos esos nombres, todas esas firmas se pongan en un documento que se entrega a la autoridad, a la que seguramente tendrá acceso el patrón y que tendrá obviamente como consecuencia que el despido sea mucho más expedito. No solamente esto, se pide la ratificación o esta validación por parte de la Junta de Conciliación, serán estas gentes las que tendrán que darnos a nosotros el documento que haga posible nuestra iniciativa de organización para que la firma de un contrato colectivo sea posible.

El segundo elemento se refiere precisamente a los requisitos que se imponen para cambiar de sindicato, estos mismos cuatro requisitos que se establecen para la firma del contrato colectivo, también lo hacen como condición previa para poder cambiar de sindicato, los artículos 899 A y 899 C exactamente así lo determinan:

...como requerimiento de procedibilidad de la demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo, se requiere que el sindicato promovente acompañe constancia certificada del registro del sindicato y su representación legal, copia certificada de los estatutos o de la parte donde conste su objeto, relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda y certificación de la autoridad registradora correspondiente de que las personas arriba mencionadas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de anotación.

Si de los documentos exhibidos se desprende que se cumplen los requisitos, entonces la junta dará trámite a la demanda si no, no, entonces estamos frente a un panorama de construcción de listas negras por un lado, y por otro, ante la posibilidad o ante la imposibilidad de que haya cambio de organización sindical en un lugar de trabajo determinado.

Un tercer elemento de la propuesta Lozano tiene que ver también con estas nuevas formas de contratación de los trabajadores, los llamados contratos a prueba, los contratos temporales; pero también el contrato de capacitación es legalizar lo que está pasando en el mundo laboral, es decir, formalizar la precarización del empleo.

Un cuarto elemento se refiere al derecho de huelga. Durante años ha habido, por parte de los empresarios, sobre todo de los que representan a la Coparmex, el planteamiento de que se reduzcan los derechos laborales, tanto los individuales como los colectivos, les parece que son demasiados y en el caso de la huelga hay una insistencia permanente de que sea un derecho limitado. Bueno, pues esta iniciativa lo que hace es ampliar las formas por las cuales la autoridad puede declarar inexistente una huelga. Ustedes recuerdan las últimas resoluciones con relación a las huelgas mineras, esta iniciativa establece como motivo de inexistencia el no cumplimiento de los estatutos sindicales, nada más que este incumplimiento lo va a determinar la autoridad, como lo hizo en el caso de las huelgas mineras: con una interpretación totalmente dolosa y arbitraria determinó que no habían cumplido con los estatutos y declaró inexistente la huelga en Cananea.

El quinto elemento corresponde a la parte procesal, a los patrones les parece que son demasiados los derechos que tienen los trabajadores a la hora de demandar, por lo que esta iniciativa quita como carga de la prueba a los patrones, y establece que en el caso de tiempo extraordinario o en el caso de despido de los trabajadores se pueda actuar de una manera mucho más laxa, se pueda actuar de una manera en la que les resulte mucho más sencillo despedir a la gente y no tener compromisos después del despido. Hay un cambio en materia procesal que tiene que ver también con un debilitamiento del carácter protector de la ley y, por lo tanto, un debilitamiento de las posibilidades que tienen los trabajadores de salir adelante en una demanda laboral.

Estos son algunos ejemplos de lo que trae la famosa iniciativa. Quiero decir que muchas de estas cosas están escritas en letrita chiquita y que nos están vendiendo por ahí en algunos foros la idea de que hay cosas importantes, como esto de que en los recuentos el voto puede ser secreto. Y nosotros nos preguntamos por ejemplo frente a esa cuestión, de qué sirve que haya voto secreto en los recuentos si para que haya recuento hay que cumplir una serie de requisitos como esta presentación de la lista de los que están demandando sus firmas, sus documentos, etcétera, ya para cuando hubiera un recuento ya ni trabajadores hay, es una auténtica contradicción. Entonces es importante que no nos vayamos con las fintas, es importante retomar lo que aquí se decía y que tiene que ver con lo que nosotros hemos venido presentando desde hace más de veinte años como demandas fundamentales de los trabajadores de este país y del movimiento sindical independiente y democrático, considerando que ese es de los pocos caminos de salida que tiene este país para sacar realmente a su gente por delante.

Yo tomaría como ejemplo por lo menos tres campañas que se han venido desarrollando en los últimos años y que nos han unido y nos han aglutinado y que tiene que ver con cuestiones importantes que nosotros deberíamos hoy abanderar frente a esta iniciativa patronal, empresarial, neoliberal que está manejando Lozano: hablaría en primer lugar del tema del salario y de la campaña internacional que se realizó el año pasado por un salario constitucional, una campaña en la que participaron varios diputados del PRD que vienen del mundo sindical, entre ellos el diputado Almazán, y que tuvo incluso un carácter que fue más allá de México, en el que participaron organizaciones sindicales de casi todo el continente; una campaña que puso en el centro el tema del salario, no solamente como una exigencia de justicia social, sino como la única posibilidad para que exista crecimiento y desarrollo en este país, y por lo tanto, la única posibilidad de que este país tenga viabilidad a futuro, porque si 90 por ciento de la gente vivimos de nuestro salario y no tenemos para comprar, entonces somos un país que está auténticamente en la miseria, auténticamente en el hoyo, vamos para abajo.

El segundo tiene que ver con esta gran campaña que se ha venido materializando en foros, en libros, en planeamientos que es la campaña en contra de los contratos de protección que hoy proliferan en

la mayor parte de las empresas de servicios, en las grandes cadenas comerciales como Wal-Mart, para poner un ejemplo: en todas las transnacionales que hoy se instalan en el país, antes de que haya trabajadores ya firmaron con un sindicato fantasma un contrato colectivo de protección para estar a salvo ante la eventualidad de que los trabajadores se organicen. Hoy existe una campaña en contra de los contratos de protección como muestra de un ejemplo de unidad, es un ejemplo de convergencia de organizaciones de distinto tipo, pero sabemos que van hacia un mismo objetivo y que tiene que ver con un punto central, no existe contratación colectiva legítima en nuestro país.

Un tercer aspecto es el de la transparencia en el mundo sindical, ¿cuándo los líderes sindicales rinden cuentas a sus trabajadores respecto al uso de las cuotas sindicales, al uso de los derechos que se derivan de la contratación colectiva? Yo quisiera preguntar cuándo los líderes del sindicato de Pemex le han dado cuentas a los ciento cincuenta mil trabajadores petroleros de los miles de pesos que la empresa le ha entregado al sindicato para distintas cuestiones, dizque para habitación, dizque para programas sociales, pero también para financiar campañas políticas y también para financiar el nivel de riqueza que tienen los dirigentes sindicales, nada más recordemos estas fotos realmente escandalosas del tal Romero Deschamps (actual secretario general del sindicato de Pemex), el que todavía está sujeto a las denuncias y a los procesos penales, el señor que tiene un yate de un millón y medio de dólares o una casa del mismo valor.

Contra de la propuesta de la reforma laboral de Javier Lozano Alarcón,
titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Francisco Javier Herrera Ruiz[§]

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 pretende un sueño: “lograr una economía competitiva y generadora de empleos”, basada en una política económica entreguista y desalentadora de los procesos productivos, generadora de incertidumbre y de eslabones indefinidos de trabajo. El “presidente del empleo”, con su política económica y laboral implementada, y continuando por ese rumbo, es y será el presidente que tendrá, históricamente, el índice de desempleo más alto de los últimos 50 años.

Es fácil y engañoso decir en los medios de comunicación, como cifra récord histórica, que se tuvo al 15 de noviembre de 2007 a 14'915 620 afiliados al Seguro Social, pero ocultan que esta cifra se ha inflado con trabajadores temporales o eventuales, porque no se ha impulsado una política de verdaderos trabajos permanentes que le den estabilidad y rumbo económico cierto al país.

También se alardea al señalar que la administración calderonista afirma que el crecimiento de la creación de empleos, al mes de

[§] Asesor de diversos sindicatos de trabajadores de Orizaba, Veracruz.

noviembre de 2007, es de 950 362, cifra supuestamente superior a la registrada en el mismo periodo en las pasadas cuatro administraciones, pero porque no nos dicen en sus estadísticas reales cuál es el crecimiento del desempleo real y del cierre de pequeñas y medianas empresas ahogadas por sus crisis profundas. Igualmente el gobierno calderonista presume de la disminución de huelgas estalladas, pero esto no es producto del bienestar y confort del sector productivo, es decir, de los trabajadores sindicalizados, sino más bien de una política de represión y contención del movimiento obrero en contubernio con la burocracia sindical y las cúpulas empresariales en perversa alianza con los gobiernos locales y federal.

El gobierno calderonista miente en sus discursos al señalar que su administración no pretende realizar modificaciones a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, plasmados en el artículo 123 constitucional, ya que en los hechos la élite burocrática gobernante, violando toda norma constitucional laboral y garantía social se ha encargado de nulificar estos derechos. Ejemplo de ello es el caso de las reformas a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la precarización real de la seguridad social, así como también bajo nuevos criterios jurisprudenciales del Poder Judicial, que con contenido anticonstitucional han nulificado en los hechos estos principios de los cuales el sector laboral se sentía profundamente orgulloso. Por lo que en verdad, el actual gobierno federal está modificando, a través de los criterios del Poder Judicial, día a día, el espíritu fundamental del artículo 123 constitucional y de su constituyente.

Pretende el gobierno federal, con perversidad, lograr la reforma laboral a través de las alianzas ya pactadas con los partidos PRI, PAN, Verde Ecologista, en su vergonzosa propuesta de iniciativa laboral frustrada que presentó el 12 de diciembre de 2002, en donde además se confiesa la clara intención de no abrir dicho tema de reforma a la consulta pública y descaradamente aplicar el llamado **“madrugete legislativo”**.

La propuesta laboral Javier Lozano Alarcón está basada en la anterior propuesta de iniciativa presentada por el entonces diputado Roberto Ruiz Ángeles, a nombre del PRI, PAN, Verde Ecologista presentada el 12 de diciembre de 2002, la cual, por su contenido antipatriótico, no logró ser aprobada en dicha legislatura.

Esta iniciativa insiste en establecer la legalidad de los llamados “contratos a prueba” o de “capacitación inicial” y de regular las relaciones de trabajo “por temporada”, que aunque la ley vigente no infiere su existencia, sino por el contrario, la jurisprudencia ha señalado que dichos contratos son totalmente ilegales y contrarios al llamado “principio fundamental de estabilidad y permanencia en el empleo”. Esta absurda reforma pretende legalizar contratos a prueba de hasta 30 días para los obreros en general y hasta de 180 días para puestos de confianza e igualmente pretende disfrazar y legalizar contratos llamados de “capacitación inicial” mediante una relación pseudolaboral denominando al trabajador como becado en capacitación para poner en riesgo la obligación de otorgarle los derechos de la seguridad social y la estabilidad en el empleo, haciendo a un lado la obligación patronal de proporcionar permanentemente capacitación laboral a sus trabajadores.

Esta reforma de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) establece contratos de capacitación de hasta tres meses para todo trabajador en general, y de hasta seis meses para los trabajadores de confianza.

La reforma laboral calderonista, en la que todo contrato laboral será improrrogable atenta contra el principio fundamental de que “mientras subsista la materia de trabajo debe seguir subsistiendo la relación de trabajo”, por lo que al implementar la improrrogabilidad de los contratos se estarían provocando despidos conducidos obligados por ley.

Dice la reforma laboral de Lozano Alarcón que a los trabajadores temporales se les debe de garantizar que tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, no es ninguna novedad ni ninguna garantía, ya que este principio de que “a trabajo igual, igual salario y condiciones laborales”, es un principio legal que existe desde el constituyente de 1917, por lo que no se ha descubierto nada que implique asombro.

Proponer la flexibilización en cuanto a las jornadas de trabajo y con ello provocar ampliación de jornadas ordinarias y extraordinarias laborales va con el único sentido de provocar indudablemente una salvaje explotación inhumana de la fuerza de trabajo a un bajo costo para el empresario; un atractivo y perverso gancho para los inversionistas extranjeros es ofrecer bajos costos en mano de obra y señalar que en México encuentras obreros a precios de ganga.

Al reformar los artículos 154 y 159 de la Ley Federal del Trabajo se cancela el principio de los derechos de preferencia para el ascenso escalafonario de los trabajadores, basado principalmente en la antigüedad laboral; en cambio en la reforma laboral de Javier Lozano, lo más importante para el progreso en el ascenso escalafonario del trabajador es la capacitación, asciende aquel que esté más capacitado o sea más apto. Es una propuesta elitista y privilegia a los seres humanos que tuvieron los recursos económicos para tener mejor preparación educativa, renegando y excluyendo a todos los mexicanos que por tener escasa preparación están condenados a vivir en el sótano de los escalafones en los puestos más bajos y en la pobreza permanente sin posibilidades de salir de ese nivel social tan deplorable. Poco le importa a esta propuesta que los trabajadores a través de su antigüedad han aprendido y adquirido experiencia, habilidad, destreza, pericia, y han logrado en la práctica hacer su trabajo mejor y con mayor calidad, y si eso se ignora todo el sector productivo, y el país en su conjunto, saldrían perdiendo.

La reforma laboral del gobierno federal calderonista impulsa que en los procesos productivos se dé la llamada multihabilidad: conocido en nuestro pueblo como el “mil usos” es, a final de cuentas, un aprendiz de todo y maestro de nada, ello en realidad, sí va contra la calidad y contra la productividad, ya que solamente oculta la verdadera intención de permitir, mediante aprobaciones legales, la posibilidad de explotar a los trabajadores poniéndolos a hacer de todo, incluso, si al maestro ingeniero en sistemas computacionales se le cayó el sistema, se le puede obligar a lavar los autos estacionados en el área gerencial del propio centro de trabajo, como parte de sus “multihabilidades”.

El artículo 7 de la ley Lozano empieza por ignorar y excluir el derecho y el privilegio de contratar sólo médicos mexicanos para que laboren en los centros de trabajo. ¿No confiarán los de la STPS panista en los médicos hechos en México? ¿Y así quieren fomentar el empleo entre los mexicanos? Además de que dicho precepto legal permite la flexibilización para contratar trabajadores técnicos extranjeros.

Comentarios al artículo 47, sobre el despido laboral

Además de las quince fracciones del artículo 47, que se refiere a las causales de rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón, se adicionaron nuevas causales como son: hostigamiento sexual; actos de violencia contra los clientes del patrón; falta de documentos indispensables para trabajar imputables al trabajador. Pero la reforma más grave que daña a los trabajadores es simplificar y facilitar el despido al patrón. La actual legislación le impone al patrón la obligación de entrevistarse personalmente con el trabajador y notificarle por escrito de manera completa y detallada las causas de su despido, con la finalidad de que el trabajador pueda oportunamente establecer la mejor defensa y estrategia en su demanda. Ahora la reforma panista le permite al patrón llevar el aviso de rescisión a la Junta competente y desafanarse de toda entrevista personal, lo puede notificar mediante correo certificado. Lo más grave es que a la Junta se le permite notificar al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente o por cualquier otro medio donde se le localice. La reforma nunca asegura, como debería de ser, que se le notifiquen de manera directa e inmediata al trabajador las causas de por qué le quitaron el trabajo.

Por otra parte, todos los trabajadores del servicio doméstico serán despedidos sin necesidad de notificación alguna, ni de parte del patrón ni de la Junta respectiva, siendo los trabajadores del servicio doméstico más vulnerables a la permanencia en el empleo al poderse negar el patrón a sujetarse al arbitraje o al laudo mediante la insumisión.

Esta reforma fomentará el desempleo al darle facilidades legales al patrón para correr a sus trabajadores, con menor riesgo de que gane el obrero un juicio por despido injustificado.

En su reformado artículo 48, Lozano propone que en caso de muerte del trabajador dejen de correr los salarios caídos a favor de sus beneficiarios. Esto no es más que atentar contra la familia que en desgracia perdió al ser querido, principal proveedor económico y del sustento familiar, y que en caso de su fallecimiento el patrón se vea beneficiado en saber que el juicio podría tardar años, al fin y al cabo el monto a pagar quedaría congelado a la fecha de la muerte del trabajador, lo que implicaría pagos miserables a la viuda y a los huérfanos afectados mediante “laudos congelados”.

El artículo 126, reformado por Lozano, amplió la lista de más patrones para exentarlos de la obligación de pagarles a los trabajadores el derecho al reparto de utilidades.

Proponer en la reforma laboral calderonista, en sus artículos 153-I y 153-J, el simplificar y reducir las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento es prácticamente una política de seguir teniendo mayor dependencia tecnológica e intelectual con el resto del mundo y seguir siendo maquiladores con mano de obra barata por una capacitación sólo inicial y superficial a la que se verían obligados los patrones al no fomentar la integración de comisiones mixtas que refuercen productividad, capacitación y adiestramiento en los centros de trabajo. Para constituir las llamadas comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento establece la reforma panista que se requiere que haya más de 50 trabajadores, y al derogar el artículo 153-J, se logra evitar las molestas visitas de los inspectores de trabajo para verificar el buen funcionamiento de dichas comisiones mixtas.

La propuesta debe ser que los patrones deben de tener una auténtica y no simulada obligación de capacitar a los trabajadores con la intervención de la estructura educativa del Estado en dicho renglón, con programas y presupuestos que logren la creación de tecnología de procedencia nacional, impulsando lo centros universitarios, tecnológicos y de investigación en el Sistema Educativo Nacional.

Al reformar el artículo 162 de la ley laboral vigente, y haciendo aún más infame y absurdo el derecho al pago de la prima de antigüedad, consistente en el pago de 12 días de salario topado a dos veces el salario mínimo de la zona, al agregarle en su reforma que, cuando un trabajador haya sido sentenciado penalmente por delito cometido contra el patrón o sus representantes, no tendrá derecho al pago de la prima correspondiente, estamos frente a un acto de venganza en donde el patrón insatisfecho por la condena penal aplicada al trabajador, también aplica una sanción laboral, tratándose en consecuencia de la aplicación de dos sanciones legales por el delito cometido.

Es muy delicado que se apruebe la reforma al artículo 170. Ir en contra de la correcta alimentación que permita que el recién nacido tenga suficientes defensas y nutrientes que sólo le da la leche materna y que ninguna formula láctea ha podido superar, es en términos

de salud básica contrario a los derechos básicos humanos. Se perdió la esencia y la finalidad principal de nutrir y alimentar al recién nacido cuando por conveniencia del empresario le junta las dos medias horas a la madre trabajadora, para que salga una hora antes de su jornada de trabajo, pero la finalidad esencial se perdió, la de darle dos periodos de lactancia al recién nacido. Por lo tanto el bebé tendrá que esperar a que llegue el fin de la jornada de trabajo para recibir las defensas inmunológicas y los nutrientes básicos para su desarrollo normal.

Por otro lado, en la reforma laboral, el derecho a la lactancia se limitó a sólo seis meses de vida, cuando las enciclopedias pediátricas sobre nutrición infantil señalan que la lactancia debe ser de nueve a diez meses cuando menos.

Permitir que la licencia de seis semanas de periodo prenatal se pueda diferir al periodo posnatal sólo beneficia al patrón porque ya no tendría que otorgar de manera completa los seis meses de lactancia a las madres trabajadoras, para alimentar a sus hijos y los inconvenientes para el patrón de estar interrumpiendo los procesos de trabajo por motivos maternos.

En las próximas generaciones de trabajadores mexicanos tendremos deficiencias importantes en su salud, ya que de origen no se cumplió oportunamente con su alimentación materna esencial. Esto, al país, al sector salud y productivo le saldrá más caro a la larga, por todas las deficiencias y padecimientos que se generarán.

La reforma calderonista también pretende tener herramientas jurídicas para atacar los derechos colectivos laborales al establecer de manera amenazante que a todo aquel sindicato que “no informe cada seis meses de las altas y bajas de sus miembros se le va a cancelar su registro”, atentando con ello al derecho de la libertad y autonomía sindical. También se atenta contra la libertad y autonomía sindical cuando se obliga a los sindicatos a que su emplazamiento a huelga, por celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo, vaya firmado por los representantes sindicales y por todos y cada uno de los trabajadores que representa y que además acompañe constancias vigentes que le haya expedido previamente la autoridad registradora respectiva a su inscripción al sindicato, ya que en caso contrario se tendrá por no formulada dicha solicitud. Esto atenta contra el derecho de huelga, atenta y nulifica el derecho a la contratación

colectiva, y nulifica la piedra fundamental del derecho colectivo del trabajo.

La reforma laboral debe proponer ampliar más tipos de sindicatos de trabajadores, dada su estructura o composición laboral, y también con base en el avance de los consorcios industriales. En vez de haber suprimido la fracción V del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato de oficios varios, la reforma debe de incluirlo y ampliar sindicatos que incluyan a trabajadores de empresas, que bajo los tratados de libre comercio implique la sindicalización de trabajadores de varios países involucrados en los tratados comerciales; es decir, la tendencia es internacionalizar las organizaciones sindicales con base en la globalización económica mundial y las alianzas comerciales entre países y regiones económicas.

Ahora todo mundo puede demandar la cancelación de un registro sindical, según lo establece el artículo 369 *bis* a proponerse.

Se le permite a los *charros* sindicales para que no den la cara de manera personal y directa a sus agremiados la rendición de cuentas vía medios electrónicos. Esto según el artículo 373.

Sobre la disolución de los sindicatos, la reforma laboral, en su artículo 380, se olvida de que los extrabajadores son miembros del sindicato, con sus derechos plenos que no pueden quedar excluidos dentro de la repartición del patrimonio sindical en disolución.

La propuesta de reformar el artículo 395 de la ley es para establecer que los trabajadores que renuncien a su sindicato no podrán ser separados del empleo y que sólo se les podrá aplicar la cláusula de exclusión por separación a aquellos trabajadores que fueren expulsados de su organización sindical.

Nadie sabe cuáles serán las enfermedades profesionales consideradas por la llamada Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que en el artículo 476 a reformar se pretende eliminar toda la tabla de enfermedades.

Qué importante es la participación de todos los integrantes y funcionarios de las juntas de Conciliación y Arbitraje para que unifiquen sus criterios al celebrar sus plenos, pero no abona a ello la reforma laboral panista, cuando en el artículo 615 se dice que ya no es necesario que se reúnan las dos terceras partes del pleno para sesionar, basta con que se reúnan 50 por ciento más uno del pleno para tomar acuerdos. Esto va en contra de la profesionalización, de

acuerdos con mayor consenso, con criterios más analizados, discutidos y avalados, provocando con ello la proliferación del ausentismo y de la disciplina de los funcionarios en cuanto a sus responsabilidades institucionales.

Para ser representante obrero ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, no se exige el título profesional o carta de pasante de derecho, basta con tener constancia de capacitación en materia laboral, sin decir qué institución debe avalarla. Según la propuesta para reformar el artículo 665 de la Ley, para ser apoderado legal del trabajador o de un sindicato lo mínimo que se exige es tener título o carta de pasante de derecho.

Los artículos 729 y 731 de la Ley, propuestos por Lozano para reformarse, aumentaron el monto de las multas de siete salarios mínimos a cien salarios mínimos, incluyendo al abogado del obrero de no contar con título o carta de pasante. Nadie puede creer que si se multa al apoderado del obrero, éste pagará sin hacer participe de dicho evento al propio trabajador, por lo que indirectamente le pasará la factura al trabajador y resultará desventajoso para la parte obrera, que es la parte económicamente débil del proceso.

En la parte procesal de la propuesta a la reforma laboral calderonista se nota que todo corre a favor de los empresarios:

No debe cambiarse el artículo 740 de la Ley, porque retrasará el procedimiento e iría en contra del principio de inmediatez. Es decir, se debe notificar y emplazar a quien resulte responsable propietario de la fuente de trabajo como tradicionalmente se ha venido haciendo, y no que se le pide al trabajador que señale de nueva cuenta el domicilio de la fuente de trabajo a demandar. Esto es absurdo e innecesario y sólo retrasa el procedimiento.

Fortalecer y fomentar más la conciliación como fórmula para la solución de los conflictos laborales incorporándose la creación de áreas o departamentos de “funcionarios conciliadores” es la más clara intención de obligar a los trabajadores a solucionar todo conflicto cediendo en todas sus pretensiones a pesar del espíritu legal de que los derechos laborales son irrenunciables, favoreciendo a los patrones en que les reduciría el riesgo a pagar 100 por ciento de los derechos que en indemnizaciones y prestaciones tienen los trabajadores así como de los salarios caídos, evitándose llegar al litigio y al laudo, y en conclusión, ahorrándole a los empresarios en su

economía el tener que sufrir por pagar laudos justos y reparadores en sus derechos a los trabajadores.

Exigir que todo litigante cuente con título y cédula profesional no mejorará la calidad en el desarrollo mismo del desahogo en el litigio, y por lo tanto de la impartición de justicia, es un requisito elitista, segregacionista, ya que así como los viejos trabajadores en la escuela y la universidad de la vida adquirieron valiosos conocimientos por la experiencia misma de los años vividos, así también se cancelaría aprovechar el potencial del recurso humano de todas aquellas personas que por su condición social y económica no pudieron obtener un título o cédula oficial, pero que tiene igual o tantos conocimientos empíricos que al exigirlo afectarían al sector obrero que es el que más se nutre de estos profesionistas de hecho, sin papeles, asimilándolo al buen jornalero mexicano de los Estados Unidos, que sin papeles rinde igual o más que el jornalero mexicano con estancia legal en el país del norte. Lo que urge es que el Estado mexicano, a través de sus sistemas educativos, otorgue constancias, títulos y grados a los mexicanos que por sus conocimientos y sin haber agotado cualquier sistema escolarizado tienen la capacidad para el desempeño de cualquier profesión u oficio con la calidad y la capacidad necesarias para su desempeño. Sería de justicia reconocerle a muchos mexicanos que no tienen ni títulos ni constancias ni diplomas que comprueben sus estudios porque tienen el nivel para desplegar y desempeñar cualquier actividad como cualquier titulado o graduado.

Establecer que cuando el trabajador laboró en diferentes lugares sólo puede demandar ante la junta del lugar del domicilio del último de ellos implica, a comodidad del patrón, que sea en su domicilio y que el trabajador renuncie a señalar el domicilio que más le convenga, reconociéndose que es la parte procesal económicamente más débil. Es una manera velada de proteger los gastos de traslados y juicio de la parte patronal demandada, y por otro lado afectar al trabajador que deberá desplazarse y trasladarse al lugar donde se encuentre del último domicilio de la fuente de trabajo.

Establecer que las notificaciones surten sus efectos a las 14 horas del día siguiente es con toda la intención de que los patrones demandados tengan una mayor oportunidad de que no se les vayan los términos procesales para mejor defenderse, por lo tanto dicha propuesta va en descarado beneficio por el patrón demandado.

Pretender reducir de tres meses a 45 días el plazo para que opere la caducidad en los juicios, no es más que otra reforma legal que beneficia a los patrones para que se deshagan de expedientes en donde por descuido, negligencia o corrupción del apoderado del trabajador y de las propias autoridades jurisdiccionales busquen con mayor prontitud, no la justicia, sino archivar y eliminar los “juicios incómodos” al sector patronal. Por qué no mejor se propone el impulso procesal de oficio buscando siempre tutelar los derechos de los trabajadores. Imagínense que en materia penal al no impulsarse procesalmente el juicio al delincuente se le libere porque ya no se continuó con su proceso.

Pretende la reforma laboral de Lozano incluir el artículo 774 *bis*, con la finalidad de que se pueda celebrar convenio en cualquier etapa del procedimiento, máxime si el patrón ve que está en grave peligro de una alta condena mediante laudo. Pero lo que llama más la atención es que en caso de que el patrón sabe que va a perder y quiere parar la acumulación de salarios vencidos y evitar que crezca más la condena, este artículo nuevo, le permite al patrón, en cualquier etapa procesal, allanarse de manera parcial o total al juicio y de esta manera detener el incremento de los salarios caídos y congelar el monto de la condena, para después intentar entorpecer el procedimiento.

Requiere de especial análisis la reforma al artículo 780 de la Ley, porque exige que se aporten todos los elementos necesarios para su desahogo de las pruebas ofrecidas en juicio, bajo la advertencia de que en caso contrario serán desechadas. Esto significa una camisa de fuerza para los litigantes y en especial para la defensa del obrero, porque debe de exhibir anticipadamente pliegos de posiciones y de preguntas, cuestionario de peritos y demás elementos, con lo cual ya no se podrán formular de manera inmediata, libre y espontánea las posiciones o preguntas a los absolventes y testigos citados, en búsqueda del esclarecimiento de los hechos.

Toda persona o autoridad que tenga conocimiento de hechos o de documentos para el esclarecimiento de la verdad podía hacerlo sin reserva alguna y en cualquier etapa del procedimiento, pero al pretender reformar el artículo 783 de la Ley, ya no se permite la intervención de persona alguna para poner en conocimiento de hechos, y sólo queda limitado a que alguna autoridad o persona ajena aporte

documentos hasta la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. Ello en pleno beneficio procesal para los empresarios, al negarse la posibilidad de que se aporten elementos de prueba en búsqueda de la verdad.

Quitarle la carga probatoria al patrón sobre la jornada extraordinaria mayor a las nueve horas a la semana es total y francamente proteccionista al sector empresarial y peor aún cuando el patrón puede decir que los documentos que tenía obligación de conservar y exhibir en juicio se le destruyeron o perdieron y por tanto le está permitido ofrecer otros medios de prueba. Esto significa que ahora el patrón podrá acreditar con cualquier prueba, aunque no sea idónea, cualquiera de sus extremos. El artículo 784 de la Ley es uno de los artículos descaradamente más proteccionistas al sector patronal.

La pretendida reforma al artículo 785 de la Ley obligará a exhibir certificado médico con anticipación a la audiencia de desahogo de pruebas (confesional, testimonial, o ratificación de documentos) y a que acuda el médico que expidió el certificado para que lo ratifique. Este obstáculo legal está diseñado para desecharle las únicas pruebas con las que cuenta un trabajador, quien no tiene en su poder todos los documentos comprobatorios. Esta es otra trampa que le da más ventaja procesal al sector empresarial, ya que cuando se enfermen sus absolventes o testigos, exhibirá constancias médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales no necesitan ratificación alguna.

El artículo 786 de la Ley es inequitativo porque permite que los empresarios contesten por conducto de sus apoderados en su confesionales, pero cuando se trata del trabajador, tendrá que absolver posiciones de manera personalísima y no por conducto de su apoderado, a pesar de que el obrero es víctima, por su escasa escolaridad de los enredos gramaticales y léxico-legales que ofuscan su razonamiento, provocándose frecuentes aseveraciones que culminan en confesión expresa involuntaria del trabajador, provocándose consecuencias fatales en contra de las aspiraciones de justicia del trabajador al darse un resultado desfavorable en el juicio.

Otro artículo al que hay que tenerle especial cuidado es el 885 de la Ley, ya que al pretender reformarlo intentan decirle a las partes que si se cerró la instrucción y en tres días no manifiestan que aún quedan pruebas que desahogar, entonces toda aquella prueba

admitida no desahogada, será desechada de plano. Esto es muy grave, ya que se notifica a las partes por listas o estrados, y generalmente es al actor trabajador al que siempre le dejan pruebas pendientes por desahogar y la manera rápida, sencilla de eliminarle pruebas y de hacerle perder su juicio es mediante este artículo. Lo honestamente correcto es lo que hoy se aplica, que cuando quedan pruebas pendientes por desahogar, de oficio, la autoridad regresa el expediente a la mesa de trámite para desahogar aquellas pruebas que quedaron pendientes y, para no dejar en estado de indefensión a las partes, se les notifica personalmente la reanudación del desahogo de pruebas.

Abrir un capítulo más al procedimiento especial, para atender conflictos individuales de seguridad social es una manera velada de liberar a los patrones con relación a sus responsabilidades como aportantes, retenedores y enteradores de las cuotas obrero-patronales ante el IMSS, Infonavit y afores. Los trabajadores podrían caer en este procedimiento donde no es parte en el juicio el patrón, solamente son demandados los institutos de seguridad social. Esto deja la fuerte sospecha de buscar rutas legales donde tengan tablas de salvación los empresarios en temas de seguridad social.

Promover en la reforma que se aumenten las multas para los trabajadores actores que promuevan una revisión o reclamación notoriamente improcedente en sus juicios es amenazarlos y espantarlos a que si ganaron y tienen un laudo firme condenatorio a su favor eviten pretender cobrarlo ya que serían sujetos a multas por dicho atrevimiento.

Pretender dividir la actual audiencia trifásica en dos audiencias es alargar inevitablemente el procedimiento y provocar con ello una total ineficiencia en la impartición pronta y expedita de la justicia laboral. Si de por sí el gobierno calderonista es cómplice del tortuquismo exacerbado que se da en los tribunales laborales, ya que los trabajadores que demandan están condenados a tener de dos a tres audiencias por año, siendo que la actual Ley Federal del Trabajo, en su parte procedimental establece que sus procedimientos deberán de desahogarse y celebrarse en un promedio de tres a seis meses para que el trabajador vea materializado que se le hace justicia.

Hoy es triste saber que los juicios laborales rebasan los tres años en su tramitación y que se ven sus resultados hasta los cinco u ocho años de largo litigio, con el riesgo de que para entonces el patrón

deudor ya ni exista o tenga argucias que hagan dificultoso el cobrar y cumplir las resoluciones laborales. Fomentar dividir las audiencias es alargar aún más el tiempo en los procedimientos y por lo tanto en la solución de los conflictos.

Establecer en la reforma calderonista que un sindicato no puede demandar la titularidad del contrato colectivo de trabajo mientras el patrón esté enfrentando otro juicio de titularidad se presta a que cuando el patrón sospeche que va a enfrentar un verdadero sindicato que defienda íntegramente a sus trabajadores, basta con que utilice una argucia y chicana procesal en complicidad con un sindicato corrupto para que lo emplace a juicio y así tapanle el paso a la entrada de un auténtico sindicato que le exija el respeto que se merecen sus trabajadores en sus derechos colectivos de trabajo. Exigir en la reforma laboral calderonista que tendrá que pasar todo un año contado desde que causó estado el laudo o se desistieron de un juicio de titularidad de contrato para poder volver a demandar al patrón no es más que un acto para proteger al patrón descaradamente del intento de enfrentar a un sindicato que verdaderamente busque el equilibrio entre los factores de la producción.

Crítica severa al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo y su pretendida reforma

La Junta va a elaborar un padrón, es decir, la autoridad, primero y sin oír a las partes, a su más estricto criterio va a hacer la lista de los trabajadores con derecho a votar. Ya nadie va a poder impugnar a nadie durante las votaciones.

El sindicato demandante buscará desesperadamente que le presen en los archivos del tribunal laboral los autos del expediente, y nada le garantiza que efectivamente tenga el acceso al mismo y pueda analizar detenidamente las listas de los que deben o no votar.

Hubiera sido mejor proponer la obligación de la autoridad laboral de entregarle a las partes copias certificadas y cotejadas de las listas exhibidas por el IMSS, de los padrones certificados exhibidos por las autoridades registradoras y de las nóminas o listas de raya exhibidas por el patrón, así como todo documento relacionado con los votantes. En tres días el sindicato promovente tendrá que analizar y

estudiar quiénes votan y si tienen o no derecho para hacerlo; el tiempo es insuficiente para ello, provocándose que ahora los recuentos nunca los gane el promotor, estando en plena desventaja procesal.

Dice el doctor Álvaro Castro con absurdo optimismo que el proyecto de la reforma laboral propuesta por el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión social, tiene como finalidades:

- a) Conservar la paz laboral;
- b) Promover el equilibrio entre los factores de la producción;
- c) Fortalecer la conciliación;
- d) Lograr la tramitación de demandas laborales con procedimientos más ágiles, transparentes y expeditos; y
- e) Fortalecer el diálogo en las revisiones contractuales, salariales y conflictos laborales.

Vaya paradoja, estamos seguros de que con estas reformas se logrará todo lo contrario por los argumentos ya señalados.

De aprobarse la reforma de Lozano e incondicionales, estaremos frente a la legalización de alejarnos del avance democrático y de la verdadera libertad sindical, provocándose el irremediable deterioro de las condiciones laborales y de sus escasos avances; seguirían subsistiendo los sindicatos no representativos y aquellos que sólo sirven para venderle protección a los patrones deshonestos. Continuarían con el corporativismo sindical y con los viejos vicios que tanto dañan la estructura productiva. Esta reforma le daría un segundo aire al ya obsoleto y caduco régimen represivo laboral. Afortunadamente existe una fuerte corriente opositora en el Congreso y si no fuera mayoría, por fortuna no todo se resuelve en sus recintos cerrados.

La ley Lozano: una política antilaboral y antisindical

Francisco Cruz Retama[§]

Recientemente se llevó a cabo un foro en la Casa Lamm para discutir sobre el proyecto de reforma laboral del gobierno. Días después, el señor Héctor Alcudia Goya, director general de Comunicación Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, hizo llegar una carta al “Correo Ilustrado” del diario *La Jornada*, para repetir lo que ya hemos escuchado muchas veces con respecto a este tema, lo mismo que de otros como el de la reforma petrolera o el desmantelamiento del sistema solidario de pensiones de los trabajadores al servicio del Estado: que no hay iniciativa de ley parida por el gobierno, que los líderes de los sindicatos independientes y quienes trabajamos para ellos somos una sarta de paranoicos que nos la pasamos viendo *moros con tranchetes* y que vemos por todos lados reformas neoliberales que acechan a los trabajadores y los avasallan.

No obstante, más allá de estos trillados dichos de los representantes gubernamentales, ya sabemos lo que sucede después: sorpresivamente, sin consulta, ya cabildeada con los partidos aliados del

[§] Asesor del Sindicato Único de Trabajadores de la Vidriera de San Luis Potosí.

gobierno, el PRI, el Panal y el Verde Ecologista, reaparece la iniciativa gubernamental para ser aprobada por *fast track*.

En cualquier caso, las presuntas iniciativas filtradas a los medios de comunicación, los documentos oficiales sobre el tema de la reforma laboral, como la respuesta que entregó el pasado jueves el secretario del Trabajo a los representantes del Movimiento Nacional por la Soberanía Alimentaria y Energética, los Derechos de los Trabajadores y las Libertades Democráticas, e intervenciones como la del doctor Álvaro Castro, ante el Club de Banqueros de México, constituyen señales inequívocas de los planes del gobierno de Felipe Calderón para avanzar en corto tiempo hacia una nueva Ley Federal del Trabajo que, como pretendieron sus antecesores Salinas, Zedillo y Fox, genere el marco legal para la precarización de las relaciones de trabajo y dé mayores garantías a los intereses patronales.

Así que es impostergable el análisis de la llamada ley Lozano y, más de fondo, de la política antilaboral y antisindical de quienes hoy detentan el poder en nuestro país. Por esta razón felicito al diputado José Antonio Almazán y su equipo de trabajo por la organización de este foro, y agradezco la oportunidad de exponer un punto de vista que, sin ser el de un especialista como los demás invitados a ser parte de esta reflexión, puede reflejar la experiencia concreta vivida por trabajadores de San Luis Potosí que, aunque todavía no se haya aprobado reforma alguna, ya padecen, por la vía de los hechos, la imposición de la política antiobrera y antisindical que está en la esencia de la propuesta de reforma laboral que es preparada por el gobierno y los patrones, con el aval de las organizaciones corporativas.

Primeramente abordaré el análisis de algunos de los aspectos que me parecen relevantes y sobre los cuáles aporta elementos valiosos la experiencia de los obreros potosinos; luego, me concentraré en un análisis del contexto político en el que se presenta esta discusión y, para concluir, abordaré la cuestión de las tareas que desde nuestro punto de vista están planteadas para evitar la imposición de una nueva Ley Federal del Trabajo regresiva, contraria a los intereses de los trabajadores.

Respecto de la esencia del contenido de la iniciativa Lozano, se puede decir que, de aprobarse, la normatividad mexicana en materia laboral propiciará relaciones de trabajo más injustas, desequilibradas, inequitativas, precarias y discriminatorias; de ser votada por el

Congreso, la ley Lozano legalizaría la mayor explotación de los trabajadores mexicanos, a partir de “flexibilizar” el marco legal de las relaciones obrero-patronales, como le fue dictado a los regímenes mexicanos desde hace casi 20 años, por los organismos financieros internacionales.

El doctor Dr. Javier Aguilar García, del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su trabajo “Radiografía del Sindicalismo en México”, explica que desde 1990 existe un “acuerdo” entre los gobiernos de América Latina y el Caribe con organismos financieros como el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), para establecer una primera generación de reformas estructurales diseñadas en la conferencia convocada por el Instituto de Economía Internacional (IE) de Washington.

El “consenso” de esta reunión fue:

1. Promover y aplicar una fuerte disciplina fiscal en los Estados.
2. Reorientación del gasto público, eliminando subsidios a actividades como la salud, la educación y la infraestructura.
3. Reforma fiscal encaminada a ampliar la base de ingresos estatales.
4. Liberación financiera, particularmente en las tasas de interés que serían determinadas por el mercado.
5. Establecer tipos de cambio de moneda muy competitivos.
6. Apertura comercial.
7. Apertura a la inversión extranjera directa (liberalización).
8. Privatización de empresas públicas.
9. Desregulación, es decir, eliminar barreras para entrar y salir de los mercados de trabajo; en particular se trata de flexibilizar las legislaciones laborales.
10. Derechos de propiedad garantizados, sobre todo en el sector informal; es decir, se trata de otorgar la mayor protección a la propiedad privada.¹

¹ John Williamson, “Did the Washington Consensus Fail?”, outline of speech at the Center for Strategic and International Studies. Institute for International Economics, november 6, 2002. Disponible en: <<http://www.iese.com/publications/papers/paper.cfm?researchid=488>>.

Se trata del tristemente célebre Consenso de Washington, que en los países donde se aplicó de manera más rigurosa provocó, entre otras cosas, tasas de crecimiento económico negativas y una radical transformación en el mundo del trabajo, que vivió un crecimiento espectacular de los niveles de empleo informal y la precarización de la gran mayoría de los empleos formales que se conservaron.

Ese fue el caso de los gobiernos mexicanos, a partir de Carlos Salinas de Gortari, que desde entonces tienen en su agenda las mentadas reformas estructurales, entre las cuales destaca la que corresponde con la tarea de modificar sustancialmente la ley laboral mexicana, esto en cumplimiento a los dictámenes de los organismos integrantes del mentado Consenso de Washington y a sus revisiones posteriores, como la Cumbre de las Américas realizada en la ciudad de Santiago de Chile en 1998.

El gobierno de Calderón sigue con este mismo curso y, al contrario de lo dicho por el subsecretario en su participación en el seminario “Panorama Laboral 2007-2008” ante el Club de Banqueros de México, la iniciativa Lozano contraviene lo definido por la Organización Internacional del Trabajo como “trabajo decente” y que pretende ser la carta de presentación de la reforma, expuesta en las consideraciones vertidas por el funcionario en esta reunión con la oligarquía mexicana, así como en la propia iniciativa, filtrada a los medios de comunicación y difundida ampliamente por diversas organizaciones laborales.

El postulado de “trabajo decente”, expresado en la propuesta de modificación al artículo segundo de la iniciativa gubernamental, dice defender “el respeto a la dignidad humana, el reconocimiento a la libertad de asociación, a la autonomía y la democracia sindical, a la contratación colectiva como fuente de derecho del trabajo, al empleo y la productividad para el desarrollo nacional y a la justicia social en las relaciones de trabajo”.

Sin embargo, basta revisar algunos de los más prominentes artículos propuestos para constatar que se trata de lo contrario. En la iniciativa emergida de los escritorios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se otorgan mayores garantías a los intereses patronales para seguir realizando su extendidísima práctica de la subcontratación o *outsourcing*, se imponen candados más férreos para el control patronal del proceso de contratación colectiva y se ratifican

las bases de la violación legal y sistemática del derecho a la libertad de organización sindical de los trabajadores, intensificando la injusta distribución de la riqueza producida por los propios trabajadores, haciendo del “desarrollo económico nacional” una fuente de mayor enriquecimiento de unos pocos y el empobrecimiento de la amplia mayoría.

Dice el subsecretario Castro que el proyecto Lozano implicará la creación de más empleos y de mayor calidad; sin embargo, la realidad contradice frontalmente las dudosas intenciones del funcionario. El fenómeno que echa por tierra estas falsas promesas es precisamente el *outsourcing*, que merece una mención especial en el análisis de la iniciativa sobre la que estamos debatiendo.

Según una investigación realizada por Mateo Dean del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, apoyada en el censo económico del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en 2004, en nuestro país, casi una décima parte de los trabajadores eran subcontratados, es decir, alrededor de dos millones de trabajadores. Nada más entre 1999 y 2004 la subcontratación de trabajadores creció 40 por ciento. Es obvia la importancia cuantitativa de este fenómeno laboral.

Por otra parte, basta echar una revisada a las condiciones de trabajo impuestas por el *outsourcing* para percatarse de la grave importancia cualitativa que representa para los trabajadores que sufren las precarias condiciones en ese sector. La subcontratación está hecha para destruir los derechos de los trabajadores y la contratación colectiva, abaratando dramáticamente el costo de la fuerza de trabajo para los patrones; de entrada, derechos como la participación en el pago de las utilidades, el derecho a huelga, a la estabilidad en el trabajo, a la seguridad social, son recortados o directamente eliminados. Un muy elocuente ejemplo lo constituyen los trabajadores que subcontrata IBM, en Jalisco, los cuales firman contratos por 15 días, perdiendo cualquier posibilidad de desarrollar derechos a partir de su trabajo.

El secretario del Trabajo, Javier Lozano, afirma en una comunicación dirigida al Movimiento Nacional por la Soberanía Alimentaria y Energética, los Derechos de los Trabajadores y las Libertades Democráticas, fechada el 22 de mayo de 2008, que entre las propuestas “viables y susceptibles de lograr aceptación mayoritaria” para modificar la

Ley Federal del Trabajo, está la “incorporación de disposiciones para regular el trabajo en régimen de subcontratación, para evitar simulaciones y abusos en perjuicio de los trabajadores”. Los artículos décimo tercero y décimo quinto de la iniciativa Lozano, pretenden traducir estos supuestos buenos propósitos en ley.

Sin embargo, la verdad es que la iniciativa gubernamental provocaría lo opuesto al establecer nuevas reglas que liberarían a los patrones que se benefician del *outsourcing* de responsabilidades laborales directas con los trabajadores de los cuales se beneficia.

El ejemplo potosino

El ejemplo de Industria Vidriera del Potosí es elocuente en lo que se refiere a las prácticas antilaborales que con la ley Lozano se pretende legalizar y perpetuar. Los directivos del Grupo Modelo crearon una escisión patronal para convertir a los obreros en empleados de un *outsourcing* que vende su mano de obra a una nueva razón social, creada por ellos mismos, la Vidriera Industrial del Potosí. Con esta maniobra legaloide y mercantil, los dueños de la empresa cervecera más grande de México consiguieron evadir el pago de utilidades para los vidrieros generadas por la producción y venta de las botellas para la marca Corona de exportación, que igualmente es una de las más exitosas del país. Gracias a estos negocios, el Grupo Modelo ha crecido tres veces más que la economía mexicana en los últimos seis años, sus exportaciones se han multiplicado 11 por ciento, pero las utilidades de los trabajadores no sólo no han crecido, sino que han caído.

La propuesta Lozano, al contrario de garantizar que los empresarios cerveceros cumplan con su responsabilidad laboral frente a los trabajadores, lo que haría es terminar por cerrar cualquier posibilidad de que las enormes ganancias obtenidas por el negocio del Grupo Modelo sean repartidas entre los trabajadores, puesto que en el artículo décimo tercero deja perfectamente claro que la empresa beneficiaria del *outsourcing* únicamente será responsable de las obligaciones contraídas no cumplidas por el intermediario.

En el caso de Continental Tire, también se puso en práctica un esquema perverso de subcontratación para evadir, entre otras cosas,

el pago de utilidades. Con este pretexto, la proveedora del servicio de mano de obra argumenta a sus trabajadores que no genera utilidades o que pueden ser de unos cuantos cientos de pesos. Si se aprobara la ley Lozano, en el caso de que la subcontratista no cumpla con la obligación de pagar esas magras utilidades, el patrón beneficiario estaría obligado a pagarlas por su cuenta, sería como quitarle un pelo a un gato, en tanto las enormes ganancias que reporta la producción y venta de neumáticos quedarían intactas.

La iniciativa Lozano pretende conculcar en los hechos el derecho de huelga a millones de trabajadores que están subcontratados. Dice el artículo 924, dentro del capítulo del Procedimiento de Huelga, que “los derechos de terceros, propietarios de bienes afectados por una huelga, podrán hacerse valer por separado en vía incidental, a efecto de que acreditada la legítima propiedad de los bienes afectados por la huelga, la Junta tome las medidas que sean necesarias para restituirles la propiedad de los mismos...”

En el citado caso de los trabajadores de la Vidriera o de Continental Tire, que trabajan para empresas fantasmas subcontratistas, las empresas propietarias de los medios de producción, que son las beneficiarias de los *outsourcing*, estarían en su derecho de que los bienes afectados por la huelga les sean restituidos e incluso podrían argumentar, basados en este precepto, que pueden contratar nuevos trabajadores para hacer trabajar su maquinaria. Y la huelga declarada por los obreros contratados por los *outsourcing*... que se pudra.

Estamos hablando de la desaparición de los derechos de millones de trabajadores que se mantendrían en la precariedad, sin ninguna posibilidad real de presionar a sus verdaderos patrones de mejorar sus condiciones de trabajo, firmar o cumplir sus contratos.

La iniciativa Lozano también busca concretar el sueño de los patrones de contar con contratos legales temporales por periodo a prueba, capacitación y por temporada. Asimismo, se legalizaría la extensión de la jornada laboral hasta extremos inhumanos, con el pretexto de la acumulación de horas laborables durante la semana o mes de trabajo, otorgando la zanahoria del otorgamiento de un descanso mayor proporcional a las horas trabajadas acumuladas. Los efectos en la salud de los trabajadores, sobre todo en industrias donde el trabajo es extenuante, serán devastadores, pero sobre eso la ley Lozano no se preocupa.

Y hay un sin fin de aspectos a los que tendremos que referirnos con más profundidad en otras oportunidades en este debate, como el que los patrones ya no estén obligados a notificar personalmente a los trabajadores en el caso de ser despedidos, bastará con avisar por la vía de un servicio de paquetería. Peor aún, los trabajadores o mejor dicho trabajadoras domésticas, no podrán exigir siquiera aviso en el caso de ser despedidas, manteniendo a ese sector en la más absoluta precariedad.

Se establece también legalmente la polivalencia, simplemente cubriéndose un ajuste salarial por el patrón, pero sin que esta actividad impacte en otras prestaciones contractuales y, sobre todo, sin delimitar de ninguna manera esta práctica arbitraria del patrón, que evidentemente podría redundar en la sobreexplotación de los trabajadores. Se desaparece el escalafón ciego, para sustituirlo por uno basado en el criterio de la capacitación certificada con base en las nuevas normas de la iniciativa Lozano, así como la puntualidad y la productividad, y otros criterios absurdos como la “asiduidad”, o dicho en términos de la jerga del trabajo, la sumisión. Con esta modificación de los criterios escalafonarios, se condena a la precariedad laboral y a los bajos salarios a los sectores de trabajadores con más edad, que serán inevitablemente desplazados por los jóvenes, que por las ventajas físicas de su edad desplazarán a los más antiguos, aunque estos hayan desarrollado mayor experiencia y capacidad, dejando los mejores años de su vida en las máquinas, en las oficinas de trabajo.

Por supuesto, una vez establecido el contratismo por temporada, capacitación o por periodo de prueba, se modificaría el artículo 280, según el cual los trabajadores que llevan a cabo labores continuas para un patrón durante al menos tres meses cuentan a su favor con la presunción de ser trabajadores de planta, es decir, se eliminaría una de las bases legales para contar con la estabilidad en el empleo.

Mención aparte merece el señalamiento hecho por especialistas en derecho laboral colectivo, quienes ya han alertado también sobre el enorme riesgo que representa la propuesta gubernamental para el ejercicio del derecho a la contratación colectiva, pues la modificación de los artículos relativos a la posibilidad del emplazamiento a huelga para firmar un contrato colectivo o por la titularidad del mismo, obligaría al sindicato demandante a presentar un padrón de sus integrantes, autorizado por la “autoridad registradora”, es decir, la Secretaría del

Trabajo, que como sabemos, impuso el requisito de contar con la certificación, firma y sello del patrón, para dar toma de nota al padrón sindical. Es decir, para emplazar a huelga en los casos mencionados, los sindicatos estarían obligados a exponer a sus integrantes, facilitando su despido por razones políticas.

También se cancelaría la posibilidad de que en una misma empresa se firmen contratos por cada gremio que labora en ella, se abren las puertas a nuevos valladares para el contratismo de protección patronal, cáncer del sindicalismo que, dicho sea de paso, en ningún momento es atacado por la iniciativa Lozano.

En el tema del ejercicio de la libertad y la democracia sindicales, es donde quizá se encuentra una de las mayores mentiras de la iniciativa Lozano. Entre otras cosas, se mantiene expresamente en su artículo 512 la posibilidad del despido del trabajador como consecuencia de la expulsión del sindicato, es decir, la aplicación de la nefasta e inconstitucional cláusula de exclusión.

A su vez, el ejercicio del voto secreto para elegir a las directivas sindicales, apenas se sugiere como un posible mecanismo, sin que sea obligatorio, manteniendo de la misma forma la posibilidad de que se ejerza el voto abierto en estos procesos y se utilice como forma de coerción sobre la voluntad de los trabajadores.

Aunque se propone el voto secreto para la realización del recuento para la calificación de la huelga, se impondría un mecanismo para la conformación del padrón sindical que dejaría sin posibilidades reales a los trabajadores para verificar la confiabilidad de dicho listado; en verdad, sería el gobierno y los representantes patronales quienes conservarían la capacidad para elaborar el padrón en estas votaciones.

Por otro lado, el conflicto colectivo de naturaleza económica quedaría intacto para ser utilizado como una arma para que, por fuera de la bilateralidad, un tercero al servicio del interés patronal, como es la Junta, tenga la posibilidad de resolver la disminución del salario, la modificación de las condiciones de trabajo expresadas en el contrato colectivo e inclusive el número de los trabajadores en una empresa.

Cada uno de los elementos que he señalado podrían analizarse a detalle para descubrir peores implicaciones contrarias al derecho de los trabajadores; pero con las ricas e interesantes contribuciones

de los ponentes que me han antecedido y las que realizarán los que están programados para intervenir en unos momentos, así como la humilde aportación que con nuestra experiencia práctica hemos aportado, hay abundantes pruebas de que la iniciativa Lozano representa una grave amenaza que se cierne sobre los trabajadores y sus organizaciones. Es necesario enfrentarla y derrotarla.

El contexto político

La siguiente parte del debate, quizá la más compleja, tiene que ver con el análisis del contexto político en el que debemos enfrentar esta ofensiva y las condiciones con que cuenta el movimiento sindical independiente y democrático y, de hecho, el conjunto de los trabajadores para defenderse.

De la misma forma que en la parte anterior del análisis, nuestra aportación estará basada en la experiencia reciente de los sindicatos independientes en San Luis Potosí, que han vivido difíciles procesos de lucha contra las políticas patronales, gubernamentales y charras, sin ser aún parte de ninguna de las organizaciones nacionales que integran al movimiento sindical independiente y democrático.

Sabemos que existe un debate al seno del movimiento sindical independiente sobre cómo enfrentar esta ofensiva del gobierno y los patronos, que pretende hacer aprobar en este congreso una nueva ley laboral contraria al interés de los trabajadores.

Conocemos, por un lado, la posición del Frente Sindical Mexicano y de diversas organizaciones de abogados democráticos que se oponen tajantemente a cualquier modificación de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 123 constitucional; argumentan, correctamente desde nuestro punto de vista, que no existe hoy una correlación de fuerzas favorable en el Congreso de la Unión, para que sea aprobada una legislación que beneficie a los trabajadores, puesto que ambas cámaras se encuentran dominadas por fuerzas políticas que son representativas de los intereses patronales.

Por otro lado, está la posición de la Unión Nacional de los Trabajadores (UNT), que defiende su propia iniciativa de ley en oposición a la que pretende hacer aprobar el gobierno federal y los representantes patronales. La UNT ha pugnado porque se lleve a cabo un

amplio diálogo que derive en una negociación en la que sean consideradas las diversas propuestas –preponderantemente la elaborada por la propia UNT–, para ser incorporadas en una iniciativa de ley que pueda ser discutida y aprobada por los legisladores.

Por nuestra parte, observamos un contexto político nacional en el que los patrones sostienen una ofensiva permanente y sumamente agresiva contra las conquistas laborales y populares, que pretende también arrebatar el patrimonio energético de los mexicanos para entregarlo a manos privadas, en particular extranjeras.

No percibimos hoy por parte del gobierno y los patrones disposición alguna para que seriamente se encamine un diálogo con las organizaciones independientes y democráticas, no observamos en los funcionarios intención alguna de acordar una nueva legislación laboral en la que prevalezcan los derechos de los trabajadores y se alcance una mayor justicia social para ellos y sus familias. A su vez, en el Congreso de la Unión existe una mayoría constituida por los legisladores de los partidos Acción Nacional, Revolucionario Institucional, Nueva Alianza y Verde Ecologista, que han actuado como un bloque aliado del gobierno de Calderón y han sido impulsores de sus políticas. Incluso la iniciativa Lozano considera como una base fundamental de su formulación la propuesta de ley presentada por los diputados del PRI, PAN y PVEM en el año 2002.

El propio Álvaro Castro ha dicho que “no es tiempo de consultas, sino de llegar a acuerdos concretos”. Todo indica que dichos “acuerdos” ya existen y sólo se trata de convalidarlos y traducirlos en una iniciativa de ley que sea ratificada por los legisladores que constituyen la citada mayoría. Los representantes del gobierno buscan seducir a las organizaciones sindicales, para entrar en un proceso de aparente diálogo que sólo sirva para avalar los acuerdos ya tomados y las distraiga de la tarea de reforzar su capacidad de movilización para enfrentar una eventual imposición de la nueva ley.

A pesar de las adversidades somos optimistas, porque identificamos un punto de encuentro entre las posiciones, aparentemente tan distanciadas de las organizaciones del sindicalismo independiente. Existe el acuerdo de que la iniciativa Lozano es inaceptable y se debe dar una lucha contra su aprobación. Desde nuestra apreciación, esta importante coincidencia seguramente se verá reforzada por la actitud inflexible del gobierno, defensora de los aspectos esenciales de su

propuesta y que han sido identificados en este y otros foros de discusión sobre la reforma laboral.

Ahora, consideramos correcta la lucha en contra de la imposición de una nueva ley laboral propatronal, pero también reivindicamos que, como parte de esta batalla, las organizaciones sindicales verdaderamente representativas de los trabajadores, levanten, por la positiva, banderas legítimas de los reclamos obreros y de los trabajadores que implican el cumplimiento de los derechos plasmados en la actual ley, lo mismo que la desaparición o modificación profunda de preceptos particulares absolutamente contrarios a los intereses de los trabajadores.

El movimiento obrero independiente y democrático no debe abandonar la exigencia de una verdadera democracia y libertad sindical. El voto secreto y directo debe ser una norma en los procesos de elección y de recuento.

Debe ser eliminada la prohibición a los trabajadores y sus organizaciones sindicales de administrar las empresas, pues se ha demostrado en más de una ocasión, particularmente en los casos recientes de la cooperativa Pascual y Trabajadores Democráticos de Occidente, que la gestión obrera de la producción puede generar resultados favorables para las familias trabajadoras, sin que exista el patrón como director de la producción.

Deben desaparecer las juntas de conciliación que son verdaderos instrumentos del gobierno y los patrones para, con la complicidad de los *charros*, avasallar a los trabajadores y sus derechos, particularmente el de la libre organización sindical.

Deben establecerse mecanismos legales para hacer cumplir derechos fundamentales como el que tienen los trabajadores a percibir un salario remunerador. La justicia laboral debe ser realmente expedita.

Deben eliminarse los mecanismos incluidos en la Ley Federal del Trabajo, que se han tornado herramientas para la destrucción de los contratos y los recortes salariales, como son los conflictos de naturaleza económica.

“Ya no es tiempo de consultas”, dice el subsecretario Castro. Todo lo contrario, decimos nosotros.

Los trabajadores deben ser consultados. El tema de la reforma laboral debe ser puesto a discusión entre todos los trabajadores, en sus mismos centros de trabajo, incluso durante sus horarios de trabajo;

los obreros, igual que los servidores públicos deben contar con espacios para conocer a fondo el proyecto de reforma gubernamental y las posiciones opositoras a él. Sobre todo debe garantizarse este derecho para los trabajadores que son parte de las organizaciones corporativas, cuyos dirigentes únicamente pretenden servir de aval para la iniciativa gubernamental.

En última instancia, los trabajadores deben decidir, como en el caso de la reforma energética, a través de un referéndum nacional, en el que se vote si los trabajadores avalan una propuesta de reforma laboral que en aras de la globalización, la productividad y la competitividad conculca sus derechos y favorece a los patrones.

A las organizaciones que nos reclamamos democráticas, independientes y combativas nos corresponde encabezar esta lucha. Es cierto que el futuro de los trabajadores mexicanos está en juego. Tenemos en nuestras manos la posibilidad de impedir que nuestro pueblo siga siendo despojado. Podemos derrotar esta pretendida imposición y sentar las bases para la construcción de un proyecto de país que favorezca a los trabajadores y sus familias.

Para detener esta verdadera embestida de los neoliberales en contra de las conquistas obreras y populares, el país debe parar y con ello impedir que sea privatizado el petróleo, pero también hay que parar en contra de la iniciativa Lozano, en contra de la imposición de una ley laboral propatronal. Hay que parar el país, para que luego siga en movimiento, en camino a la verdadera justicia para los obreros, para todas y todos los trabajadores.

Comentarios sobre la última versión de reformas
a la Ley Federal del Trabajo

Norahenid Amezcua Ornelas[§]

En las últimas semanas ha circulado una versión de reformas integrales a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que se comienza a denominar “Iniciativa Lozano”, al parecer filtrada desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). La cual nos da una idea más completa de cómo vendría la iniciativa que finalmente se intente presentar de manera formal ante el Poder Legislativo.

La versión es básicamente la llamada “Iniciativa Abascal” con agregados y precisiones a la propuesta de la STPS, algunos de ellos ya presentados como iniciativas ante el Legislativo federal. Como ya en otras ocasiones hemos comentado en su integridad la Iniciativa Abascal, ahora nos ocuparemos únicamente de las propuestas de la STPS (en adelante las designaremos como Propuesta (s) STPS o Iniciativa Lozano), adicionales a la Iniciativa Abascal.

En lo básico las Propuestas STPS ahondan el sentido propatrontal de la Iniciativa Abascal, con algunos tintes menores a favor de los

[§] Asesora en materia laboral del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

trabajadores, para maquillar el desmantelamiento de la LFT ante la opinión pública.

Es decir, con la utilización de la vieja táctica del “caballo de Troya”, los neoliberales pretenden desnaturalizar la LFT hasta convertirla en la Ley Federal del **Capital**.

Veamos.

Artículo 2º

Se señala que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, propiciando el trabajo decente.

Desde este precepto se observa la desnaturalización del texto vigente de la LFT. En primera se suprime la referencia a las “relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones”, y se habla únicamente de los factores de la producción. Se intenta hacer a un lado la esencia del Derecho del Trabajo como un cuerpo de normas aplicables al hecho objetivo de la incorporación del trabajador a un trabajo subordinado, que muestra con claridad la explotación, y la existencia de clases sociales con intereses contrapuestos. A diferencia de lo anterior, la Propuesta STPS enfatiza el aspecto subjetivo de la relación de trabajo, para mostrar que supuestamente la prestación de los servicios es ante todo una relación humana “de mutuo beneficio”, “ganar-ganar”, donde deben ser desterradas las clases y la lucha de clases. Además se prioriza el “equilibrio” (igualdad meramente formal) entre estos factores de la producción y se deja en segundo lugar “la justicia social”, en tanto que el texto vigente pone a un mismo nivel armónico el equilibrio y la justicia social, lo cual no puede ser de otra manera, ya que la justicia social abre la puerta a la justicia distributiva, que muestra el Derecho del Trabajo como tutelar de la clase trabajadora, oponiéndose a una igualdad o equilibrio puramente formal.

Por lo que hace al **trabajo decente**, por un lado no se señala que se **garantice** el acceso al mismo, sino únicamente que debe **propiciarse**, hacer lo posible al efecto, lo que será muy poco en el marco de un neoliberalismo que se ha caracterizado precisamente por acabar con el trabajo decente e impulsar el empleo precario. Pero además, conforme a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la esencia del trabajo decente **es su estabilidad y el otorgamiento**

de las prestaciones de ley y protección de la seguridad social solidaria, lo que curiosamente no se menciona dentro del concepto de trabajo decente de la Propuesta STPS, pues en ésta pareciera que se toman en forma textual lo del “trabajo **decente**”, y por tanto le dan ante todo un giro moralista, en virtud de lo cual trabajo decente es el trabajo que respeta la dignidad, en que no se discrimina. Y sólo en un segundo plano se habla de algunos elementos objetivos que deben caracterizar el trabajo decente: salario remunerador (no hay propuesta para mejorar el poder adquisitivo de los salarios), seguridad social neoliberal, seguridad e higiene. Finalmente, en el concepto señalado no podría faltar la saña patronal-neoliberal, que mete su perfil como esencia de la LFT: “capacitación continua para el incremento **de la productividad**”.

Para concluir, se establece que la “decencia” del trabajo conlleva el respeto **irrestringido a los derechos colectivos de los trabajadores**, lo que –como veremos adelante– es pura demagogia jurídica, ya que las Propuestas de la STPS en la materia tienden precisamente a **pisotear** los **derechos colectivos** de los trabajadores.

Artículo 3º

Si bien señala que no podrán establecerse distinciones que impliquen una discriminación, no se hace suficiente énfasis en la discriminación por género.

Otra vez se enfatiza –como si no se tratara de la Ley Federal del Trabajo, sino de un manual menor del **proceso de producción**– el interés social por la producción. Que si bien en abstracto pudiera considerarse aceptable, el problema es que en el marco de los intereses y axiología neoliberal, se trata de definir el verdadero objeto del Derecho del Trabajo, el cual debe ser la consecución de la productividad, de los intereses de la empresa, con la franca subordinación de los derechos de los trabajadores. El Derecho del Trabajo se transforma en un accesorio del Derecho Bancario y del Mercantil.

Aunque en principio se podría estimar aceptables las preferencias derivadas de **calificaciones particulares**, **se plantea como un concepto muy subjetivo e ilimitado, que puede dar lugar a todo tipo de abusos de parte del patrón.**

Artículo 5°

Al carácter de orden público de las disposiciones de la LFT se agrega que son de **interés social**. Se hace esta adición con objeto de abrir una puerta a los intereses de la patronal, como titulares de intereses “sociales” como la producción, la “justa ganancia”, etcétera. Pero además no es el mejor lugar para hacer tal agregado, ya que el carácter de normas de orden público permite la nulidad de pleno derecho de las condiciones inequitativas enumeradas a lo largo de las fracciones de este artículo. Finalmente, la LFT en su carácter de cuerpo normativo de orden público, permite que se aplique a cualquier situación de hecho en que se presten servicios subordinados, con existencia o no de contrato por escrito, y aun cuando se hubiere renunciado a derechos mínimos.

Se adiciona como **fracción XII bis, la nulidad de la calificación de confianza a un trabajador cuyas funciones no sean tales. Si bien en principio es de apoyarse el contenido de esta fracción, es absolutamente insuficiente, pues debería establecerse la nulidad de cualquier acto de simulación de una relación de trabajo y la responsabilidad respectiva.**

Artículo 7°

Para evadir la obligación patronal de emplear **hasta 90 por ciento de trabajadores mexicanos**, se establece una artimaña jurídica: la empresa deberá consultar al Servicio Nacional de Empleo si hay trabajadores mexicanos demandantes de empleo; si no los hay o este servicio no contesta en 30 días, podrá el patrón contratar a extranjeros en la cantidad que lo necesite. Frente a esto nos hacemos las siguientes preguntas, ¿existe tal planificación del empleo en el país que todos los solicitantes del mismo se registran en el Servicio Nacional de Empleo? ¿Frente a tanto desempleo que existe en el país, es válido que por el hecho de que el Servicio no conteste en 30 días, lo cual se puede deber a un acto de ilegalidad o de simple corrupción, se le libere al patrón de contratar a mexicanos?

Pero lo más grave, es cuando, en un claro fomento de la contratación de mano extranjera, se señala que la STPS, con la “colaboración” de la Secretaría de Gobernación, establecerá las cuotas anuales de extranjeros que se contratarán en el país. Es decir, en tanto los mexicanos deben pasar por un vía crucis en su carácter de trabajadores

migrantes, aquí se abrirán las puertas a los extranjeros, los cuales incluso ya reciben mejores condiciones de trabajo que los connacionales, por ejemplo en las plataformas petroleras. Esto se debe relacionar con el artículo 530, que más adelante analizamos.

Artículo 10

A diferencia de la Iniciativa Abascal, que señala que el patrón **“recibe”** los servicios de los trabajadores, la Lozano retorna al concepto de la LFT de que el patrón **“utiliza”** tales servicios. El recibir da la idea de una relación de igualdad, en la que una de las partes en ejercicio de su voluntad entrega su fuerza de trabajo que la otra recibe. Sin embargo, en una relación de trabajo, en una prestación subordinada de los servicios, el patrón que ejerce un poder de mando, en efecto **utiliza** según sus intereses la mano de obra, que por necesidad, por un consentimiento viciado, accede a someterse a tal explotación y dominio. Lo deseable es ir caminando hacia una administración compartida entre los factores de la producción.

Artículo 13

En este artículo el texto vigente de la LFT prevé una responsabilidad solidaria entre el patrón **establecido** que ejecuta el trabajo y la persona que recibe los beneficios directos de las obras o servicios.

Sin embargo, en franca violación de lo anterior, si la empresa es **establecida**, pero a final de cuentas no responde de las obligaciones frente a los trabajadores, éstos sólo podrán actuar contra la empresa y ya no contra el beneficiario, lo que reduce la tutela de los derechos de los trabajadores al suprimir la **responsabilidad solidaria** antes aludida. Para cerrar el círculo de esta afectación, se señala que sólo frente a un intermediario se preserva tal responsabilidad solidaria, y además se requerirá que los trabajadores proporcionados por el intermediario presten sus servicios en la empresa de aquel patrón. Luego, si el trabajo, una obra de construcción, se desarrolló en una casa o departamento, el beneficiario no es responsable pues no están prestando su servicio en **una empresa; si se prestan los servicios en una empresa pero bajo las órdenes de otro patrón, que a final de cuentas carece de los recursos para responder de las obligaciones a los trabajadores, tampoco se surte la solidaridad.**

En suma, se busca evadir la responsabilidad frente a los trabajadores.

Artículos 15-A a 15-E

En lugar de suprimirse y sancionarse, el *outsourcing* o subcontratación se legaliza con objeto de impulsarla en franca simulación de las relaciones laborales y defraudando los derechos de los trabajadores. Desde luego no se establece responsabilidad solidaria entre la empresa beneficiaria y el contratista o subcontratista, salvo en materia de **seguridad e higiene**. La única obligación es verificar las condiciones de seguridad e higiene de los trabajadores subcontratados y pedir informes trimestrales al contratista sobre el cumplimiento de sus obligaciones ante los trabajadores. Los contratistas y subcontratistas además deberán registrarse ante la autoridad laboral. En estos términos la sustancia de las obligaciones se cambia por meros formalismos como la inscripción ante la autoridad laboral. Esta obligación de control, de ninguna manera debe suplir la responsabilidad solidaria entre contratista y beneficiaria. Esta situación además golpeará al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), ya que la defraudación a los trabajadores acabará golpeando sus finanzas. Pero lo más importante, choca contra el artículo 15 A de la Ley del Seguro Social, que sí establece una responsabilidad solidaria entre subcontratista y patrón beneficiario.

Es una burla jurídica la exclusión del concepto de subcontratación de las empresas que presten las labores de manera ocasional o discontinua, ya que la mayoría de las empresas de *outsourcing* laboran de esa manera.

Se presume dolo (fraude) en el *outsourcing*, es decir que en realidad el patrón que recibe el beneficio es el auténtico patrón, si los trabajadores subcontratados reciben sueldos y prestaciones menores a los de sus trabajadores. Al respecto cabe señalar que esto sucede en todos los casos, esta es la razón del *outsourcing*; sin embargo, como el propósito no es tutelar a los trabajadores sino escudar a estas empresas profesionales del fraude o *outsourcing*; se acepta prueba en contrario de esta presunción, o para decirlo de manera clara: tal presunción de subcontratación jurídica es sólo un desplante, pero además no se señala la consecuencia, la sanción para el caso de que se probara el **dolo**.

También se conceptúa como dolosa una práctica constante: el que el subcontratista, para simular salarios o prestaciones menores, mantenga simultáneamente con los trabajadores relaciones laborales y otra mercantil o civil, de manera que parte del salario se le paga como tal y otra como honorarios. Pero tampoco se precisan las sanciones para casos tan graves, donde claramente se defrauda al trabajador, al IMSS y al fisco.

Artículo 22 y 22 bis

A diferencia de la Iniciativa Abascal, la Lozano exige acertadamente que los niños mayores de 14 años y menores de 16, para que puedan trabajar, deben haber terminado su educación **básica obligatoria** (primaria y secundaria). La Abascal sólo exige la primaria, con objeto de explotar a los niños a más temprana edad. También es correcto que si un niño menor de 14 años presta sus servicios, cese en sus labores, se le resarza en las diferencias salariales, en su caso, y el patrón sea multado y se haga acreedor a una pena corporal, en su caso, conforme a la LFT. Es urgente establecer y hacer realidad un tipo penal para los casos de niños muy pequeños, dependiendo también de la actividad; en general, contra las “peores formas de trabajo infantil”.

Artículos 28, 28 A y 28 B

El propósito de estos artículos es abaratar la mano de obra mexicana que migra por medios legales al extranjero, legalizando, en mayor o menor medida, la supresión descarada e inhumada de sus derechos.

1. Primera hipótesis: trabajadores mexicanos que van a prestar sus servicios fuera de la República contratados en territorio nacional:

- a) Conforme a la Propuesta STPS, ya sólo quedan a cargo del patrón los gastos de **repatriación**. En cambio, conforme al texto vigente, el patrón cubre: los gastos de **transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante.**

- b) Se suprime el derecho de los connacionales a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad social y previsión social a los extranjeros. Y lo más importante, se omite su derecho a **recibir las indemnizaciones por riesgos de trabajo por la cantidad prevista en la LFT.**
 - c) Aunque se mantiene el derecho a vivienda digna y decorosa, se quita su derecho a que la vivienda esté en el propio centro de trabajo o lugar cercano.
 - d) Se dejan al aire los derechos de los trabajadores, al suprimirse el deber patronal de **constituir depósito o fianza para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales (sólo se mantiene esta obligación cuando el patrón no cuente con establecimiento o domicilio fiscal en México, lo cual no es ninguna garantía: basta ver al grueso de las maquiladoras).**
2. **Segunda hipótesis: trabajadores mexicanos reclutados en el país para un trabajo de duración determinada en el exterior, mediante mecanismo acordado entre el gobierno mexicano y un gobierno extranjero:**
- a) Se regularán esas relaciones de trabajo conforme a tal acuerdo.
 - b) Supuestamente, las condiciones serán dignas e iguales a las otorgadas a los trabajadores de ese país.
 - c) En este caso no se constituye fianza, y las condiciones para repatriación, vivienda y seguridad social se determinarán en el acuerdo. ¿No que iban a ser iguales que las que disfrutaban los trabajadores del país receptor?
 - d) Para llenar el enorme agujero de tutela de estas disposiciones, el trabajador deberá ser enterado de las autoridades ante las que puede reclamar sus derechos (¡lo que es tan fácil y económico!).
3. **Tercera hipótesis: trabajadores mexicanos reclutados en el país para un trabajo de duración determinada en el exterior, colocados por entidades privadas:**
- En este caso, la tutela desaparece y el trabajador se venderá más o menos barato, con un mayor o menor riesgo no sólo para sus derechos sino para su persona, según su necesidad: ya no hay condiciones de trabajo por escrito, ni intervención

de las juntas, ni fianza, ni derechos mínimos que deben ser respetados. Sólo se les informará de las condiciones generales de trabajo y a dónde ir a reclamar en caso de violación a sus derechos. Esto es inconstitucional e inadmisibile. No es tan fácil ni barato reclamar los derechos laborales y de toda índole en el extranjero, comenzando por los Estados Unidos? Recordemos la resolución de la Corte Suprema de ese país que niega el derecho a los trabajadores indocumentados de acudir a los tribunales a defenderse.

Artículos 39 a 39 D

Se refieren a las nuevas formas de contratación por capacitación inicial, por temporada, y la generalización de los periodos a prueba. Las Propuestas STPS son iguales a la Iniciativa Abascal, razón por la cual no reproduzco los comentarios que en forma repetida he hecho a este respecto.

Artículo 43

En materia de suspensión de la relación de trabajo, se obliga al trabajador que obtenga libertad provisional a presentarse a laborar, salvo el caso de delito intencional en contra del patrón o compañeros de trabajo. Es aceptable y conforme a los criterios de las autoridades de amparo. De no presentarse, se le podrá despedir por faltas injustificadas.

Artículo 47 y siguientes

En materia de rescisión de las relaciones de trabajo, destaca la anulación del derecho al aviso de despido:

- a) En primera el patrón lo puede entregar a su gusto al trabajador o notificarlo por conducto de la Junta.
- b) Cuando se lo da al trabajador, puede hacerlo de manera personal o por correo certificado.
- c) Si lo notifica por la Junta, ésta puede comunicarlo al trabajador por “cualquier medio de *comunicación* que estime conveniente” (estrados, correo certificado, correo electrónico, telefónicamente, señales de humo). Luego, se otorga a la Junta una discrecionalidad absoluta.

Si con las actuales disposiciones de la LFT se incumple con la obligación del aviso de despido, con la Propuesta STPS se deja a voluntad del patrón y la Junta el cumplirla o no, razón por la cual el trabajador quedará en total indefensión y desventaja procesal. Es indigno que a las juntas se les haga jugar este papel de personero de la patronal en una actitud de absoluta parcialidad.

Todo esto equivale a que la supresión del aviso de despido, derecho vital para el equilibrio entre trabajador y patrón en el centro de trabajo, regresando al patrón todo el poder despótico propio de etapas históricas anteriores. Esto, entre otras cosas, condiciona mayores índices de explotación y un duro golpe a las organizaciones sindicales. Igualmente se golpea a la estabilidad en el empleo y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Pasando a otro aspecto del artículo 47, es inaceptable que se pueda despedir a un trabajador **por actos contra los clientes (incluso fuera del servicio)**. En primer lugar, por ser tales clientes ajenos a la relación de trabajo; en segundo, porque se pueda prestar a actos de provocación patronal para forzar el despido; y en tercero, porque en todo caso el patrón cuenta con acciones civiles o penales al efecto.

Sobre la cancelación del cómputo de los salarios caídos al morir el trabajador demandante, carece de toda base jurídica, ya que estos salarios no se dan como contraprestación a la prestación real de servicios personales, sino como una sanción generada por el carácter injustificado del despido, en cuyo derecho entran como beneficiarios sus familiares. Además de que esto puede llevar a coaccionar o agredir a un trabajador con tal de ya no pagar tales salarios, especialmente en la actualidad en que existe tanta violencia en las juntas. En suma, con esto se vuelve a restar fuerza al trabajador frente al despido, o en otras palabras se alientan los despidos injustificados.

Artículo 56

Reproduce la Iniciativa Abascal, en el sentido de que el patrón y trabajadores podrán convenir en que éstos desempeñen labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, con el respectivo ajuste salarial. Los comentarios a esto ya los hemos vertido al analizar la Iniciativa Abascal. **Agregamos que se agrede el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.**

Artículo 126

En materia de **reparto de utilidades**, se suprime este derecho en perjuicio de los trabajadores que prestan sus servicios, en unas de las empresas que mayores utilidades obtienen como son los bancos, aseguradoras, afianzadoras, casas de cambio, uniones de crédito, etcétera. Como resulta obvio, esto es el principio de la anulación jurídica de este derecho en beneficio de todas las empresas, la mayoría de las cuales en la práctica ya no lo respetan, ya sea por extensión jurídica de la liberación señalada o como resultado de que los demás patrones se amparen, ya que no hay ninguna razón que justifique que el capital financiero sea exceptuado de esta obligación.

Además de golpearse un beneficio económico, se pone freno al derecho de los trabajadores a avanzar en el derecho a ser copartícipes de la empresa, hasta llegar un día a intervenir en la dirección de las mismas. Luego, en lugar de optarse por una nueva administración democrática, se opta por el estilo maquilador tipo chino, donde el trabajador es un objeto ajeno a los derechos humanos.

Artículo 132

(Obligaciones de los patrones)

En esta materia se enfatizan las obligaciones en materia de **seguridad, salud y medio ambiente de trabajo** (lo que era indeclinable ante hechos como los de Pasta de Conchos y el pozo Kab-101), pero es ante todo demagogia jurídica si esto lo contrastamos con la excesiva permisividad en materia de seguridad e higiene que se desprende de las disposiciones que más adelante analizamos.

Igualmente, se establece la obligación patronal, ya aprobada en el pleno de la Cámara, para adecuar las instalaciones para facilitar el acceso y el desempeño de los **trabajadores discapacitados**. Sin embargo, debe precisarse que tales adecuaciones deben ser seguras y objeto de constante mantenimiento. Ante la omisión patronal que provoque riesgos de trabajo en afectación de estas personas, se deberá conceptuar el mismo como falta inexcusable.

Finalmente se prevé la obligación patronal de fijar visiblemente y difundir en el centro de trabajo los reglamentos y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, **así como el texto íntegro del contrato colectivo que rija en la empresa. Nadie se puede oponer a esto último**, sólo que queda

incompleta la propuesta, pues igualmente debe indicarse la obligación de publicar el tabulador de salarios y el padrón contractual actualizado, así como las solicitudes de firma de contrato colectivo de trabajo y las demandas de titularidad presentadas. Además de que se contradice con otras disposiciones de la Iniciativa Lozano que pisotean los derechos colectivos de trabajo.

Artículo 133

Se prohíbe a los patrones en la fracción XII, realizar actos de hostigamiento sexual contra cualquier persona. Sin embargo, el concepto debería ser más amplio, debería prohibirse el hostigamiento laboral en general, y concretamente el hostigamiento sexual como variedad específica de aquél. Además, el concepto de hostigamiento sexual es inapropiado: en primer lugar, porque exige subordinación real de la víctima, lo que no comprende el hostigamiento entre compañeros de trabajo; segundo, la expresión “subordinación **real**” no necesariamente coincide con una relación de trabajo que implica la subordinación jurídica pero no necesariamente real, así en la realidad de las cosas un profesionista puede tener tal círculo de autodecisión y conocimientos que no tiene una subordinación **real**, **¿y por tal motivo no puede ser víctima de hostigamiento sexual? Obviamente lo que se busca son puertas para la impunidad.** Tampoco se alude a que tal conducta constitutiva del hostigamiento se da sin consentimiento de la víctima, además de que el hostigamiento no sólo se traduce en conductas verbales o físicas, ya que pueden ser conductas no verbales como actitudes, señas, imágenes.

Siendo el hostigamiento sexual una forma o especie de violencia, estimo que debe prohibirse y, en su caso, ser causa de rescisión justificada de la relación de trabajo aun cuando se realice fuera del centro de trabajo, en armonía con la fracción IV del artículo 47 de la LFT.

Lo de “lasciva” reduce aún más el concepto de hostigamiento sexual, pues en muchas ocasiones el agresor no busca satisfacción de deseos sexuales, sino simplemente ejercer un acto de poder, atentar contra la dignidad de la persona, afectando su rendimiento laboral.

Igualmente se prohíbe la exigencia del certificado de ingravidez para solicitar, permanecer o ascender en el empleo; también queda prohibido al patrón despedir o coaccionar a la renuncia a las trabajadoras que queden embarazadas, cambien de estado civil o cuiden

a los hijos menores. Debe agregarse el cuidado de los hijos incapacitados. Las prohibiciones por cambio de estado civil, o cuidado de los hijos, deben abarcar a los trabajadores varones.

Artículo 135

(Prohibiciones a los trabajadores)

Se agrega la relativa al acoso sexual en perjuicio de cualquier persona en los lugares de trabajo. La definición que se da para el caso sobre acoso sexual difiere de la formulada en relación con los patrones y es carente de toda técnica jurídica: no se refiere que se trata de un comportamiento indeseado, que tiene base en la sexualidad, que ofende la dignidad de la víctima. Además, la Propuesta STPS señala que este acoso “conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima”, sobre lo que hay que señalar que el acoso en sí mismo no produce esto, sino la falta de los mecanismos para que la víctima sea escuchada y se defienda. Por otro lado, si en relación con la víctima no surge este “estado”, ¿no se constituye el hostigamiento?

Artículo 153-C y 153 P

(Capacitación y adiestramiento)

A diferencia de la Iniciativa Abascal, se mantiene la obligación de autorización y registro ante la STPS para los que impartan la formación, capacitación o adiestramiento. Esto por una parte permite que la STPS siga jugando un mínimo papel activo en la materia, de lo contrario tenderá a desaparecer en su conversión hacia un elefante blanco. Además, este registro y autorización otorga a los capacitadores cierta autoridad profesional ante las empresas y trabajadores para facilitar su contratación y cobro de honorarios. Por otro lado, se alude al registro de “organismos especializados”, lo que debe entenderse como una legalización de aquellas empresas que de manera única y especializada se dedican a capacitar, formar, etcétera, con altas tasas de lucro, con lo cual se dan pasos sólidos hacia la privatización de esta parte de la LFT.

De manera complementaria a lo anterior, se mantiene en sus términos el artículo 153 P, con los requisitos para el registro de estas personas e instituciones capacitadoras, así como lo relativo a la revocación de tal registro.

Artículo 153 F-bis

Se desglosa la materia propia del adiestramiento respecto al objeto específico de la capacitación. Para decirlo de manera sencilla, se fragmenta en dos el texto actual del artículo 153-F de la LFT. A diferencia de la Iniciativa Abascal, en materia de prevención de riesgos de trabajo, se establece que el adiestramiento tendrá por objeto informar a los trabajadores sobre el riesgo y peligros a que están expuestos en el desempeño de sus labores, igualmente sobre los reglamentos y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo aplicables. Esto es algo indispensable pero insuficiente, ya que debe comenzarse por otorgar a los trabajadores un papel más activo en la materia (seguridad e higiene), no sólo informar de los riesgos sino cómo prevenirlos, en su caso cómo controlarlos, facilitar y enseñarles el uso del equipo de protección que deberá ser de calidad, derecho a la suspensión de labores en caso de peligro inminente, etcétera.

Artículos 153 I y 153 K

En una anulación inadmisibles de la bilateralidad en materia de contratos colectivos, se establece que las comisiones mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento propondrán los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales. Igualmente, los comités nacionales de Productividad y Capacitación estudiarán mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general, el ingreso de los trabajadores a los beneficios de la productividad.

Artículo 153 Q

Reduce a dos años el periodo que puede abarcar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, lo que parece adecuado ante los avances tecnológicos; sin embargo, esto no debe hacer perder la perspectiva a largo plazo.

Artículo 153 V

Se mantiene, a diferencia de la Iniciativa Abascal, la obligación patronal de enviar a la STPS, para registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Artículo 154 **(Derechos de preferencia,** **antigüedad y ascenso)**

El derecho de preferencia se ve adulterado por concepto de intereses estrictamente empresariales, al señalarse que serán preferidos los trabajadores con educación básica obligatoria, a los capacitados, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos. Del incumplimiento de las obligaciones de los patrones como clase, en materia de capacitación incluida la educación básica, acaba respondiendo cada uno de los trabajadores. Además, el concepto de “mayor aptitud y conocimientos” es muy vago y subjetivo, y prácticamente equivale a señalar que será contratada la persona que a criterio del patrón es mejor para su empresa; o para decirlo en términos más sencillos, la más incondicional y servil. Adiós pues al derecho de preferencia. Esto también repele al Derecho Laboral, ya que estos agregados marginan la sindicalización como elemento de preferencia. Es decir, en un claro reflejo de la lucha de clases, la patronal busca su fortalecimiento a costa de los sindicatos.

Regresa a la esfera de poder de los patrones el derecho de preferencia, convirtiéndose en un elemento más de disciplina y expoliación.

Artículo 159

En el mismo tenor, se busca desaparecer el derecho a la ocupación de las vacantes y los puestos de nueva creación, al transformarlo de un derecho de los trabajadores a un derecho de la patronal. Así, en principio, se preferirá al trabajador capacitado, en igualdad de condiciones, al más productivo, al más asiduo y puntual, y sólo al final de los finales al más antiguo. Como es obvio, el ascenso se subordina a los intereses del patrón, quien además podrá manejar a su antojo conceptos subjetivos para otorgar las vacantes y puestos de nueva creación.

Artículo 162

Se niega el derecho a la prima de antigüedad a los trabajadores despedidos por la comisión de algún delito contra el patrón o sus representantes, con sentencia que haya causado estado.

¡Qué bonito!, se castiga al trabajador con la afectación de sus derechos, por lo que recibe una doble sanción por el mismo hecho,

y como si no se supiera que el derecho generado en el ámbito laboral tiene autonomía frente al mundo penal. Si el trabajador es culpable, que se le sancione penalmente, pero de ninguna manera es procedente que se le quite su prima de antigüedad, lo que implicaría volver al tiempo de reducción de derechos vía la imposición de multas. Y otra vez, se condicionan las denuncias patronales calumniosas con objeto de quitar a los trabajadores su prima de antigüedad, ya sea porque nuestra injusta justicia los condene sin bases, o porque mediante la denuncia se le coaccione para que desista del cobro de su prima. Esto es penalizar al derecho laboral, con grave riesgo para su autonomía y los derechos de los trabajadores.

Además hiede a moralismo, a castigo de internado: “Toda vez que fuiste condenado por un delito en mi contra, eres indigno de recibir tu prima de antigüedad, por lo que yo me la embolso”.

Disposición absolutamente inconstitucional.

Artículo 170

Se establece el derecho de la madre trabajadora para pasar hasta cuatro semanas de su descanso prenatal al descanso postnatal. Hasta ahí vamos bien, el problema es que para el ejercicio de este derecho, se exigen tres requisitos que lo desnaturalizan y lo suprimen: autorización escrita del IMSS (requisito aceptable), la opinión favorable del patrón, y que lo posibilite la naturaleza del trabajo. Es decir, se acaba sacrificando este derecho en aras de los intereses de la patronal. Autorizado por el perito médico del IMSS, ningún otro requisito debe agregarse.

En la fracción IV del artículo 170, se reduce a seis meses el periodo de lactancia y luego de los reposos subsecuentes. Este es un término arbitrario que de ninguna manera responde a la realidad médica de cada madre y su hijo; debe por tanto señalarse que como **mínimo** serán seis meses; el incremento de este plazo también deberá ser definido en última instancia por médico del IMSS.

Artículo 175

Son absolutamente insuficientes los agregados que se hacen en relación con el trabajo de los menores, empezando por la necesidad de hacer referencia a las peores formas de trabajo infantil.

Artículo 279 y siguientes (Trabajadores del campo)

Indebidamente se excluye de los trabajadores rurales a los que realizan actividades acuícolas, pesqueras, y agroindustriales (empresas micro, pequeña y mediana).

Contrariamente no se excluye a la gran empresa agroindustrial, con lo que se favorece a capitalistas, especialmente de carácter extranjero.

Se omite establecer la presunción de planta desde el momento en que estos trabajadores se incorporan a prestar sus servicios, como sucede con el resto de las relaciones de trabajo. Es injusto que deban transcurrir tres meses o más de que se presten servicios a un patrón para que surja tal presunción.

No se prevé que el tiempo de transportación de la zona habitacional al área de trabajo se deberá computar como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Se omite el derecho de preferencia a favor de los exejidatarios o excomuneros a ser contratados por las sociedades mercantiles que compren sus tierras; de lo contrario, se conceptuará como despido injustificado.

Otras obligaciones mínimas a favor de estos trabajadores que debieran incluirse: instalar en los campamentos guarderías infantiles gratuitas, educación obligatoria y gratuita y desayunos y útiles escolares a los hijos de los trabajadores, cuando no exista escuela pública a cuatro kilómetros de distancia; proporcionar equipos especiales a los trabajadores en actividades de mayor peligro para su salud; proporcionar a los trabajadores constancia del tiempo y periodo laborados; proporcionar a la Inspección del Trabajo y a la Procuraduría Agraria de manera anual, una copia de la declaración del impuesto sobre la renta y sus anexos, con un listado de los nombres, domicilio, temporalidad de la relación de trabajo y salarios percibidos de los trabajadores agrícolas del ejercicio inmediato anterior; así como la facultad de la Procuraduría Agraria para cobrar utilidades de trabajadores omisos para ponerlas a disposición del trabajador.

En suma, no se hace ninguna reforma sustancial en materia de trabajadores del campo; se trata de una simple maquillada para pretender ocultar su sello absolutamente patronal.

Derecho colectivo

Artículo 365 (Sindicatos)

Se señala que la presentación de los documentos para el registro de un sindicato deberá ser “bajo protesta de decir verdad”, con lo cual se busca, en su caso, fincar responsabilidades de diverso tipo en contra de los trabajadores que soliciten tal registro. Adicionalmente se señala que a falta de alguno de los documentos necesarios, el registrador requerirá se subsane la omisión; de lo contrario, se archivará la petición por falta de interés. No se requiere mucha ciencia para comprender que en tanto el registro no esté en manos de una entidad independiente, se puede manejar interesadamente la falta de algún documento para obstaculizar o negar el registro.

Artículo 365 *bis* (Índices actualizados de los registros sindicales)

Se señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las juntas de Conciliación y Arbitraje locales publicarán índices actualizados sobre los registros sindicales en sus sitios de internet. Asimismo, expedirán copias de los documentos de los expedientes de registro en los términos aplicables de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Se hace una caricatura de la función de publicidad que debería estar en manos de un registro público nacional de organizaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo. Así se niega la necesidad indeclinable de poner fin al secretismo que existe en materia de registros sindicales, lo que da base a los sindicatos *charros* o, de plano, de protección. En tanto entidades subordinadas al Ejecutivo federal o local actúen como juez y parte en materia de información, ésta simplemente no existirá, al estar subordinada a intereses políticos y económicos. Baste ver la manera como se cercenó mediante ley secundaria la autonomía del INEGI consagrada por la Constitución federal.

Artículos 371 y 373 (Contenido de los estatutos sindicales)

Se señala en la fracción IX de este precepto que la elección de las directivas sindicales **podrá ser** mediante voto secreto o votación directa. Es decir, echan reversa a la exigencia cada vez más generalizada, y que es elemental para que exista cualquier democracia, de que la votación para la elección de la mesa directiva **debe ser por voto secreto**, con mayor razón en un ambiente tan opresivo y violento como son la mayoría de los sindicatos, y donde, por tanto, se debe apoyar el nacimiento y reforzamiento de la mentalidad y prácticas democráticas en armonía con el esfuerzo que en este sentido se hace en el ámbito de la vida nacional. Evidentemente, si la forma que adopte la votación queda a voluntad de los líderes *charros* y blancos, jamás será por voto secreto. En suma, esta disposición es una tomada de pelo.

En su fracción XIII, relativa a la época de presentación de cuentas por parte de los directivos sindicales, se agrega que en los estatutos se deben señalar **las sanciones** que se aplicarán a los directivos que omitan esta rendición de cuentas. Ya me imagino las sanciones que se establecerían en los estatutos: meramente simbólicas, o sujetas a requisitos imposibles de cumplir. En tal virtud, la efectividad de estas sanciones e incluso la seguridad jurídica de los socios y directivos, exige que las acciones y sanciones se fijen en la propia LFT. Adicionalmente, en el **artículo 373** se establece que la directiva deberá difundir el contenido de la rendición semestral de cuentas, incluso por medios electrónicos. En suma, mucho ruido y pocas nueces en torno a la obligación de rendir cuentas, que no cabe duda es uno de los obstáculos más importantes para afianzar a la organización sindical en estos momentos de crisis.

Como parte del contenido de los estatutos se omite señalar mínimos, como el derecho de los asociados de recibir copia de la constancia de registro, del estatuto y sus reformas, de la constancia de actualización de la directiva y del texto del contrato colectivo de trabajo vigente.

Artículo 380 (Patrimonio sindical)

Se señala a quién pasarán los bienes sindicales en caso de su disolución: primero, si hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos

se repartirán entre los asociados **afiliados hasta un año antes de la disolución (esto es sumamente peligroso ya que se puede inflar el padrón para reducir el monto de los recursos por entregar a los trabajadores afiliados en el momento de la disolución, o de plano anular este derecho de manera fáctica mediante la fabricación de enfrentamientos entre grupos de trabajadores)**; de lo contrario, los bienes se transmitirán a la federación o confederación y, en última instancia, al IMSS. La novedad es que se precisa que la **representación sindical subsistirá para el efecto de la entrega o liquidación de los bienes, pero se le podrá revocar por el voto mayoritario de los extra-trabajadores. Esto último tampoco es conveniente, ya que pueden entrar abogados defraudadores que hagan a un lado a la representación sindical y arrebatan los bienes o dinero a los trabajadores. Es conveniente que sobreviva ésta y que además la liquidación de los bienes y entrega de la parte que le corresponda a cada uno de los trabajadores se haga ante la propia Junta.**

Artículo 387

(Contratos colectivos)

Para la celebración de un contrato colectivo, el sindicato deberá cumplir los siguientes requisitos: presentará solicitud por escrito ante el patrón, misma que deberá estar firmada por los representantes sindicales, también deberá estar firmada por los trabajadores afiliados a este sindicato (los cuales ya de entrada quedan señalados como revoltosos y en franco riesgo de ser despedidos) y que estén al servicio del patrón; en suma, se busca dificultar hasta lo imposible la firma de un contrato colectivo democrático. Deben anexarse **constancias vigentes** sobre la inscripción de: **directiva del sindicato; los estatutos en su parte relativa a su objeto; el padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.**

A este respecto se debe señalar, que se pretende dar la vuelta a la exigencia de los trabajadores para que la celebración de un contrato colectivo de trabajo se sujete a la previa consulta de los trabajadores, mediante voto libre, directo y secreto, con objeto de evitar en lo posible los contratos de protección. Pero, sobre todo, pareciera que se eleva al patrón a instancia de autoridad, ya que a él se le debe presentar la solicitud para la celebración de aquél.

Artículo 388

Si ya está celebrado un contrato colectivo de trabajo que aglutine a todas las profesiones y oficios de los trabajadores de la empresa o establecimiento, no se podrán celebrar contratos colectivos por gremio, pues la titularidad corresponde a la mayoría de los trabajadores.

Con esto se responde de la manera más lacayuna al interés de la patronal para bloquear la existencia de los sindicatos gremiales democráticos y se sirve al propio tiempo a los *charros* que mantienen su imperio basado en el corporativismo sindical, con el pretexto de que los sindicatos gremiales no pueden demandar la titularidad a un sindicato de industria. Esto obviamente va en contra de la libertad sindical prevista en el artículo 123 constitucional, apartado A, y en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 390

(Depósito del contrato colectivo de trabajo)

Se aumentan los requisitos para poder llevar a cabo el depósito de los contratos colectivos de trabajo, se exige que la Junta sea competente (cuando en ocasiones tal competencia no es de fácil definición), y sobre todo se exige, prácticamente como requisito de validez, el anexar la documentación, que ya referimos en el artículo 387. Como es obvio, se puede usar la expedición de estas constancias, y la competencia de las juntas, como medios para retardar o impedir la celebración y el depósito del contrato colectivo de trabajo.

Artículos 391 *bis* y 424 *bis*

Se estipula la obligación de publicar en los sitios de internet de las juntas de Conciliación y Arbitraje los índices actualizados de los **contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo** depositados ante las mismas.

Insisto en que se hace una caricatura de la función de publicidad que debería estar en manos de un registro público nacional de organizaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo, para cubrir la necesidad indeclinable de poner fin al secretismo que existe en materia de registros sindicales, lo que da base a los sindicatos *charros* o, de plano, de protección. En tanto que entidades subordinadas al Ejecutivo federal o local actúen como juez y parte

en materia de información, ésta simplemente no existirá, al estar subordinada a intereses políticos y económicos.

Artículo 395

(Cláusulas de exclusión)

Se mantiene en sus términos la cláusula de exclusión por admisión; en cuanto a la cláusula de exclusión por separación, se conserva para el caso de que el trabajador sea **expulsado** del sindicato contratante.

Esto último en contra del sentir general de los trabajadores que encuentran en la cláusula de exclusión por separación un obstáculo inconstitucional al derecho de libertad sindical. Con el apoyo de la jurisprudencia 2ª LIX/2001, los trabajadores afectados podrán encontrar protección mediante el amparo.

Riesgos de trabajo

Artículos 476, 513 y 514

(Tablas de los riesgos de trabajo)

Se pretende que una instancia de tan poca eficiencia y con evidente inclinación a los intereses de los trabajadores, como es la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que además tiene una función meramente consultiva, se erija en legislativo y emita las tablas de enfermedades y evaluaciones de las incapacidades permanentes. De la extrema rigidez de las actuales tablas se pasa a una extrema flexibilidad e ilegalidad.

No es posible que un aspecto tan sensible, que acaba impactando no sólo al Derecho Laboral sino al Derecho de la Seguridad Social y al Derecho Común, se someta a la decisión de una instancia absolutamente incompetente e ineficaz. Ya me imagino a los patrones con su tráfico de influencias presionando para que tal o cual padecimiento no se incluya en las tablas o se reduzca tal o cual valuación de una incapacidad. Todo en agresión de los intereses de los trabajadores, que se juegan todo su futuro y el de sus familias en el contenido de tales tablas. La elaboración de las tablas debe quedar en manos del Legislativo, con apoyo de los peritos necesarios.

Toda vez que tales tablas son fuentes de derechos y obligaciones para trabajadores y patrones, es indeclinable que formen parte de

la LFT. De lo contrario se pisotea una de las garantías fundamentales, como es la seguridad jurídica que deviene, entre otras cosas, de la rigidez de la norma. El Legislativo deberá cambiar su apatía por un papel más activo para la actualización periódica de estas tablas, por lo que en la LFT deberán fijarse los plazos relativos.

Artículo 490

Atinadamente se incluye el incumplimiento patronal de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, como una causal más de falta inexcusable, lo que permitirá que en el caso se incremente hasta en 25 por ciento la indemnización relativa. Una objeción: estas normas deben ser legales, de lo contrario puede ser impugnado su cumplimiento.

Artículo 509

El cambio esencial alude a que en las empresas clasificadas en el índice más bajo de riesgos de trabajo por el IMSS, se organizará una comisión de seguridad e higiene integrada por **un** representante de los trabajadores y **uno** de los patrones. Esto es inadmisibles, ya que el número de comisiones que se constituyen no depende sólo de la peligrosidad de las actividades que se realizan en un centro de trabajo, sino también de la extensión de la empresa, si ésta es más o menos grande. Luego, ¿cómo es posible que una empresa grande tenga una sola comisión de trabajo? Tomemos en cuenta que la clasificación de riesgos del IMSS, son sólo una potencialidad, de manera que si no se toman las medidas necesarias, si se descuida la seguridad e higiene, una empresa de clase I puede tener en los hechos una siniestralidad equivalente a clase V, por ejemplo.

Artículo 512

Se agrega que por disposiciones reglamentarias y normas oficiales mexicanas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo se podrá establecer como una obligación de las empresas de alto riesgo el uso de unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación. Con este tipo de normas se busca que la STPS abdique de sus atribuciones en materia de inspección, para lo cual hay que recordar la negativa a incrementar el número de inspectores del trabajo en el Presupuesto de Egresos de la Federación para 2008 por

acuerdo de la STPS y los diputados afines, lo cual abre las puertas para la privatización, es decir, para transformar en negocio la verificación del cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene. Siendo que, por otro lado, la participación de estas empresas privadas no es garantía de adecuado control en el cumplimiento en materia de seguridad e higiene, basta ver los resultados en materia de verificación vehicular (pero aquí estamos hablando de contaminación, allá de manera directa de la vida de los trabajadores). Sería legal que la participación de estas empresas fuera opcional y bajo control de la STPS, pero no en los términos que se plantean.

Artículos 512-A y 512-B

Se adicionan como facultades de la Comisión Consultiva Nacional y Estatales de Seguridad y Salud en el Trabajo: coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; **proponer reformas** y adiciones al reglamento y normas oficiales mexicanas en la materia. Como se desprende del propio nombre y facultades de esta comisión, se trata de una instancia meramente consultiva, no decisoria y menos legisladora. Incompetente por tanto para legislar en materia de riesgos de trabajo, a lo que equivaldría la elaboración y reformas de las tablas de enfermedades y valuaciones de las incapacidades permanentes. La Comisión tiene la facultad de estudiar, recomendar, coadyuvar en materia de seguridad e higiene, nada más. Incluso, no pudiendo más que **proponer** reformas a las disposiciones reglamentarias, ahora resulta que podrá legislar, hacer las tablas.

Artículos 512, 512-D y 541 fracción VI *bis*

Se insiste en la obligatoriedad para los patrones de las normas oficiales mexicanas, pero a esto hay que hacer una salvedad, que tal obligatoriedad será cierta, siempre y cuando tales normas se apeguen a la LFT y a la Constitución; esto en virtud, de normas que violentan abiertamente estos ordenamientos superiores.

Por otro lado, el segundo de estos preceptos alude a la nueva facultad de la STPS para que en caso de peligro inminente, pueda ordenar medidas de seguridad de aplicación inmediata (restricción de acceso

o limitaciones de la operación en las áreas de riesgo detectadas, misma que se ejercerá por conducto de los inspectores federales del trabajo previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo). El patrón recibirá copia de esta determinación y del informe que el Inspector deberá presentar a la STPS dentro de las 24 horas siguientes. Finalmente, en 72 horas la STPS, con respeto del derecho del patrón a la garantía de audiencia, deberá resolver el levantamiento de las restricciones o la ampliación de su duración hasta que se corrijan las irregularidades. Esto, sin menoscabo de las multas aplicables.

Esto es la traducción jurídico-histórica de reclamos derivados especialmente de los acontecimientos de Pasta de Conchos. Mas estas disposiciones son insuficientes, toda vez que no se prevé el derecho de un trabajador o de un grupo de trabajadores para denunciar el peligro inminente, tampoco se les respeta la garantía de audiencia a éstos, sino sólo se le respeta al patrón. Tampoco se prevé el derecho de los trabajadores de que ante un riesgo inminente y la omisión del inspector de trabajo puedan suspender los trabajos en tutela de su vida y salud. Aunque este derecho se desprende de una interpretación sistemática de la LFT, es fundamental se prevea de manera expresa.

Artículo 512 F

Se amplían las facultades de las autoridades de trabajo de las entidades federativas, ya que no sólo auxiliarán a las de orden federal en la aplicación de las normas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, sino también en su **promoción y vigilancia. Es decir, tendrán un papel más activo en esta tarea vital, en propia tutela de la vida y salud de sus trabajadores y comunidades, y de la paz social de sus entidades.**

Artículo 523

Se suprime la referencia a las juntas federales y locales de Conciliación, en armonía con su supresión, ya que su papel es sustituido por los grupos de conciliadores que actuarán dentro de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Igualmente se adecua el nombre del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento por el de Servicio Nacional de Empleo.

Artículo 525 *bis*

Se establece la creación de un Servicio Profesional de Carrera en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos. Indudablemente, hace falta elevar el nivel de preparación de los servidores públicos de la Junta, haciendo a un lado el tráfico de influencias y otro tipo de actos ilegales para el ingreso y promoción y retiro de estos funcionarios. Esto siempre y cuando se lleve este Servicio Profesional en apego a derecho.

Artículo 527

Se incluye dentro de la competencia federal a los servicios de banca y crédito, en concordancia con lo ordenado por el artículo 123 constitucional y que ya viene sucediendo en la realidad. Por otro lado, se precisa lo que se entiende por empresas con contrato o concesión federal: las que tengan por objeto el uso, explotación o aprovechamiento de bienes y servicios, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal. Evidentemente se amplía el concepto para que queden incluidas todas aquellas empresas que en las actuales circunstancias con base en actos de diverso tipo, están entrando en el marco de la privatización del Estado. Es decir, estas empresas no sólo reciben el objeto de trabajo sino el respaldo jurídico en el cumplimiento de su objeto.

Artículo 529

Se precisa que las autoridades locales participarán en la integración del Consejo Consultivo Estatal del Servicio Nacional de Empleo y coadyugarán en los comités nacionales de Productividad y Capacitación. Todo en armonía con las reformas sobre estos temas. Es indispensable que se establezca el carácter obligatorio de la integración de estos órganos, y que no se les pretenda sustituir por otras instancias a capricho sobre todo de la parte patronal, dado su importante papel en estas materias.

Artículo 530 *bis*

En fortalecimiento de la función de avenimiento, se otorga a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo la facultad de citar a patronos o

sindicatos a juntas conciliatorias, con los apercibimientos del artículo 731 de la Ley. Si el solicitante no acude, salvo causa justificada, se le tendrá por desistido.

Creo importante que a esta procuraduría se le otorgue la facultad de aplicar medidas de apremio, para que de esta manera se fortalezca su función conciliatoria. Sin embargo, será importante la reglamentación de esta facultad, de manera que no se preste a presiones o convenios leoninos en perjuicio de los trabajadores.

Artículo 533 bis

Es indispensable la prohibición que se establece al personal jurídico de la Procuraduría para que no pueda actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos particulares laborales, en tanto se desempeñen como servidores públicos. Sin embargo, esta prohibición es insuficiente, ya que en gran parte estos actos de evidente corrupción tienen su origen en los raquíuticos sueldos que perciben estos servidores públicos. Contrario a lo que sucede, la Procuraduría no debería ser “la peor es nada” defensa de los pobres, con insuficiente personal, mal capacitado y con peores salarios, sino un modelo de eficiencia y dignificación laboral de sus integrantes, hacia eso se debe caminar como parte de la justicia expedita garantizada en el artículo 17 constitucional.

Artículos 537 y 539, fracción III, inciso g (Servicio Nacional de Empleo)

Además de la injustificada modificación de la denominación –toda vez que este servicio mantiene básicamente las mismas atribuciones en materia de empleo, capacitación y adiestramiento, por lo cual con la nueva denominación se buscan fines políticos, para dar a entender la preeminencia del empleo en este gobierno del desempleo– se amplían las atribuciones en materia de capacitación y adiestramiento de este órgano de autoridad, para organizar, promover y supervisar **políticas, técnicas, estrategias y programas** dirigidos a la capacitación y adiestramiento. Además de tener un horizonte más amplio en su desempeño y por tanto mayor impacto, resulta interesante su papel en materia de programas para su mayor eficiencia, incluidos los pequeños y medianos empresarios.

Así pues el papel de este Servicio Nacional de Empleo va de las líneas más generales al nivel más operativo. Ojalá que esto permita más congruencia y eficiencia.

Artículo 530

Se actualizan las dependencias que intervendrán en la contratación de nacionales para prestar sus servicios en el extranjero, pero se destaca la intervención de estas mismas dependencias **en la contratación de extranjeros que vengán a territorio nacional a prestar sus servicios. Si esto lo relacionamos con lo que se propone en el artículo 7º, se desprende una preocupación: el fomento que se busca realizar de la contratación de mano de obra extranjera, como si en México sobrara el empleo, pero sobre todo, cuando nuestros conacionales reciben un trato indignante, especialmente en los Estados Unidos. En realidad a esto subyace la privatización de Pemex que este gobierno neoliberal tiene ya como un hecho, y de otras empresas de la nación.**

Es decir, la privatización de las grandes paraestatales de la nación no sólo traería despido y subcontratación en pésimas condiciones de los petroleros, sino un impulso a la contratación de mano de obra extranjera.

Artículo 539, fracción V

Se agrega como actividad propia de la STPS, en materia de vinculación de la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo porponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda. A este respecto es importante que sean los intereses nacionales y del pueblo de México, y no los meramente empresariales, especialmente extranjeros, los que definan esta vinculación, que debe ser sin sacrificio de los derechos de los trabajadores.

También en armonía con las disposiciones sobre capacitación y adiestramiento, dentro de un camino de privatización, se señala que será en el Servicio Nacional de Empleo donde se registrarán las instituciones, escuelas, **organismos especializados e instructores independientes.**

Artículos 539-A y 539-B

Se denominará en adelante Consejo Consultivo del Servicio Nacional de Empleo, y además, se propone atinadamente que **en el mismo y en los consejos consultivos estatales del Servicio Nacional del Empleo, participen cinco personas del sector académico**, que por su trayectoria y experiencia puedan hacer aportaciones a la materia. El problema es que serán llamados a invitación del secretario de la STPS (lo que les restará independencia), y únicamente tendrán derecho a voz, es decir, no se integran como miembros plenos del Consejo. Por otro lado, la integración de académicos debería extenderse a otros órganos, para elevar su nivel técnico, su autonomía y su prestigio.

Artículo 546

Se exige en adelante, a los inspectores del trabajo, el bachillerato y ya no sólo la secundaria, lo cual resulta insuficiente, ya que mínimamente deberían tener licenciatura, para darle todo el nivel y relevancia a esta función vital. Claro que esto exigiría mejores salarios. Pero ya es hora de poner fin a que todas las autoridades laborales (salvo el titular de la STPS y otros altos funcionarios) reciban retribuciones pobres, por lo que están condenados a cumplir sus funciones de manera raquítica.

Artículo 605 bis

Se definen las atribuciones del secretario general de Acuerdos, los secretarios generales de la Junta y los auxiliares.

Artículo 607

El pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ya no se integrará con **todos** los representantes de los trabajadores y patrones, sino exclusivamente con los representantes ante las **juntas especiales del Distrito Federal. Se puede alcanzar operatividad pero se pierde representatividad, en esta marcha hacia el centralismo. Estimo que para ciertos asuntos de relevancia se debería conservar la estructura anterior.**

Artículo 612

Como requisitos para ser presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se eleva la edad de mayor de 25 a mayor a 30 años,

haber obtenido la patente de ejercicio, gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional *con pena privativa de libertad*.

Tomando en cuenta la relevancia y complejidad de las funciones a cargo del presidente de la Junta, estimo se debería exigirse una mayor edad, pues ya se puso de moda quebrantar el sentido común para abrir el paso a los “hijitos de papá” en detrimento de la función pública. En cuanto a lo de “buena reputación”, es un concepto subjetivo que se puede prestar a múltiples interpretaciones, pero debemos inclinarnos por una interpretación más objetiva de la misma, asentada en la capacidad profesional, eficiencia en el trabajo y honestidad en su desarrollo profesional. Estimo que la comisión de uno o varios delitos intencionales, sin importar si la persona se hace acreedora o no a pena privativa de libertad, debe ser un obstáculo insalvable para desempeñar este cargo que debe ser sinónimo de rectitud y apego a derecho.

Artículos 614 y 617

El pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá a su cargo la expedición del Reglamento Interior y los reglamentos del servicio profesional de carrera aplicable a los servidores públicos de la Junta y el de evaluación del desempeño de los presidentes de las juntas especiales. En el ámbito de las juntas debería haber algo equivalente al Consejo de la Judicatura Federal, que con mayor ámbito de imparcialidad e independencia se encargue de la vigilancia de la aplicación de estos dos últimos reglamentos, pues de lo contrario todo huele a caminos de corrupción, parcialidad y tráfico de influencias. En complemento de lo anterior, se señala que será el presidente de la Junta quien someta al pleno el reglamento del servicio profesional de carrera. ¡La Junta, que debe ser la primera en velar por la legalidad, autorizada a emitir este último reglamento, facultad que compete al presidente de la República en apego a la fracción I del artículo 89 constitucional!

Artículo 615

Se reduce el quórum necesario para que sesione el pleno, de las dos terceras partes **a la mayoría** de los representantes de los trabajadores y patrones y, como ya antes lo señalamos, ya no se requerirá la

presencia de los representantes de los factores de la producción que radiquen fuera del Distrito Federal. Estos últimos podrán participar como invitados o formular sus propuestas por escrito. Todo esto con el fin de que el Pleno tenga más operatividad y se reúna más seguido a fin de atender sus tareas con mayor eficiencia, incluso se podrían hacer valer argumentos de tipo financiero. Pero insisto en que me parece un exceso la separación del pleno de los representantes de los estados. Debería buscarse la forma de integrarlos para un mayor respeto de nuestro federalismo y el enriquecimiento que se obtiene de un intercambio más amplio: para ciertos asuntos de relevancia, que afecten a tal o cual entidad o región, o incluso pensar en su integración mediante el uso de las modernas tecnologías que permiten una interacción simultánea a larga distancia.

Artículos 618 y 620

Estimo apropiado el que los presidentes de las juntas especiales estén sujetos a procedimientos de evaluación, no sólo porque permitirá la capacitación y actualización constantes de estos funcionarios, sino para un mayor rendimiento del trabajo de las juntas, tanto en cantidad como en calidad, hacia una justicia pronta y expedita. Sin embargo, deben tomarse las precauciones legales procedentes para que no se use como pretexto para presionar o remover a los presidentes honestos, o que en general no se sometan a cierta línea política. Debe ser un medio de superación, no de control y menos de represión.

Se establece destacadamente que el presidente de la Junta Especial **tendrá voto de calidad**, lo cual es inapropiado ya que la integración tripartita de la Junta implica la igualdad de las tres partes que la integran: ninguno por sí mismo tiene preeminencia sobre los otros. Es más ortodoxo el texto actual que señala que los votos de los ausentes se sumarán al del presidente.

Artículo 619

Los secretarios generales de la Junta deben coordinar la administración de los archivos de la Junta; así como dar fe de las actuaciones de la Junta en el ámbito de su competencia.

El cuidado escrupuloso de los archivos, así como la aplicación de las tecnologías de punta, exigen no un mero cuidado sino como atinadamente dice la propuesta, una administración eficiente y coordinada,

con el personal y recursos económicos necesarios. Esto no sólo es un instrumento central para la justicia, sino para la pervivencia de datos fundamentales para fines estadísticos, económicos, jurídicos e históricos.

Artículo 624

Las percepciones de los presidentes de las juntas locales ya no serán estrictamente las que correspondan al presidente del Tribunal Superior de Justicia, sino conforme a las disposiciones legales aplicables.

En suma, serán los presupuestos de cada estado en donde se establecerán las percepciones de estos funcionarios. ¿Motivo? Que algunos de los presidentes de las juntas locales han abusado de su cargo y perciben ingresos muy onerosos para el pueblo, que rebasan con mucho las percepciones del presidente del Tribunal Superior de Justicia. Este tope ya no les es suficiente. Por tanto debe reprobarse esta reforma. Debemos recobrar la esencia de la justicia como servicio y compromiso sociales. El neoliberalismo ha metido en el mercado hasta lo más sagrado, todo tiene un precio, se compra y se vende, es decir, ha desaparecido la dignidad.

Artículos 625, 627-A y 627-C

Se adicionan como personal de las juntas, a los funcionarios conciliadores y a los secretarios auxiliares. Será el secretario de Trabajo y Previsión Social, los gobernadores y el jefe de Gobierno del Distrito Federal los que determinarán el número de personas asignadas a cada Junta Especial. Esto último debe estar guiado por las necesidades de una justicia pronta y expedita, no por mera mezquindad económica o chambismo con fines políticos, cuya omisión es causa de muchos otros males sociales.

Los funcionarios conciliadores son servidores públicos especializados en la actividad o función conciliadora. Ya que durante el procedimiento laboral y hasta antes del laudo, las juntas tendrán obligación de promover entre las partes soluciones conciliatorias. Éstas, como ya se sabe, una vez ratificadas y aprobadas por las juntas producirán efecto de laudo ejecutoriado. Sin embargo, tanto por razones de agilidad como porque no siempre habrá funcionarios conciliadores suficientes, también podrán prestar el servicio público de la conciliación los propios integrantes de la Junta y su personal jurídico. Bienvenida

sea la conciliación siempre que constituya un medio de tutela a los trabajadores, y no un medio de desconocerles sus derechos o incluso de engañarlos o presionarlos. ¡Jamás conciliación a toda costa!, porque también sería un medio de pretender llevar a la práctica la tesis neoliberal de la inexistencia de las clases, que sólo busca desarmar al trabajador frente a la lucha unida de las clases poderosas contra el pueblo, como quedó evidenciado en las pasadas elecciones presidenciales, o en la actual coyuntura de la privatización de Pemex.

Artículo 634

Los nombramientos de secretarios generales, secretarios auxiliares y presidentes de las juntas especiales serán de libre designación (según funciones y necesidades propias del puesto) y, podrán ser confirmados una o varias veces. Esto es parte medular del lodazal en que se han transformado las juntas, por lo que es indispensable que la designación de estos funcionarios públicos se haga por examen de oposición y que máximo puedan ser confirmados por una sola vez. Así, en lo posible se paliarán los efectos corruptores y de parcialidad que provienen del juego de intereses políticos y económicos propios del Poder Ejecutivo, en cuya esfera radica esta instancia de justicia.

Artículo 637

El procedimiento para la imposición de sanciones al personal jurídico de las juntas se hace extensivo a sus nuevos integrantes: los funcionarios conciliatorios; por lo que hace a los secretarios generales y secretarios auxiliares, serán el secretario del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores y el jefe de Gobierno del D.F., quienes les impondrán las sanciones según corresponda.

Artículo 643

En cuanto a las faltas de los presidentes de las juntas especiales, se adicionan con la relativa al incumplimiento de los procesos, métodos y mecanismos de evaluación del desempeño y de sus obligaciones establecidas en el Reglamento de la Junta. Es deseable que se apliquen con oportunidad las sanciones procedentes, y no queden estas faltas como meras declaraciones, negociables por el tráfico de influencias o la corrupción. En coherencia con lo anterior, que las evaluaciones se hagan con objetividad, imparcialidad y profesionalismo.

Artículo 644

Con toda razón se reforma la fracción II de este precepto para señalarse como causa de destitución del personal jurídico de la Junta: inasistencia injustificada por más de 3 días consecutivos; ausentarse frecuentemente durante las horas de trabajo; finalmente, el incumplimiento reiterado de las obligaciones inherentes a su cargo.

A contrario sensu, de esto se desprende que una de las causas más graves de la justicia retardada e ineficiente de las juntas especiales, es la absoluta irresponsabilidad de su personal jurídico que acostumbra faltar sin motivo, abandonar su trabajo y, en general, incumplir sus obligaciones. Esto muestra una falta total de compromiso con la importante tarea de la justicia y evidencia que no sólo hace falta sancionar, sino instrumentar una importante labor de concientización y formación de parte de la STPS y concretamente del presidente de la Junta hacia todo el personal que se desempeña en este órgano jurisdiccional.

Artículo 645

Se destacan como causas especiales de destitución de los **funcionarios conciliadores**: ocultar a las juntas de su adscripción los convenios a que hubieran llegado las partes para su aprobación; conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos.

Y como causas especiales respecto a los secretarios generales y secretarios auxiliares: conocer un negocio para el que están **impedidos**; votar una resolución **notoriamente** ilegal o injusta; **retener indebidamente** la tramitación de un expediente; no promover oportunamente la ejecución de los laudos; omitir la evaluación del desempeño o el cumplimiento de sus obligaciones derivadas del reglamento interior (esta última también se aplica a los presidentes de las juntas especiales).

Muchos servidores públicos deberán ser destituidos en aplicación de estas disposiciones.

Artículo 665 (Requisitos para los representantes de los trabajadores y patrones)

Tener título de abogado o licenciado en Derecho y cédula profesional y gozar de buena reputación. A falta de aquél, obtener constancia de capacitación en materia laboral.

Para los trabajadores, esto equivale a que se suprime su representación, la que deben delegar en abogados más o menos alejados de sus intereses, como si el ser licenciados en Derecho fuera garantía de eficaz defensa del Derecho Laboral y derechos de los trabajadores. Como si no se recordara que el Derecho Laboral ha sido por excelencia creación de los propios obreros, comenzando por los contratos colectivos de trabajo y, el propio artículo 123 constitucional.

Por otro lado, insisto en que lo de “buena reputación” es un concepto subjetivo que huele a manipulación, discriminación y moralismos ajenos al Derecho Laboral.

Finalmente, en lo referente a la capacitación en materia laboral, recordemos que es poco común que en las empresas se dé tal capacitación, el patrón busca que el trabajador ignore sus derechos y defensa, lo que facilita su explotación. Los sindicatos *charros* menos aún darán tal formación.

Artículo 671

Se establece como causa de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y patrones, el retirar un expediente del local de la Junta sin autorización expresa del presidente de la Junta Especial o del auxiliar, mediante el acuse de recibo correspondiente. Esta conducta indebida es frecuente, entre otros motivos para hacer perdidos los expedientes, una de las conductas más reprobables para la obstaculización de los juicios laborales. Causa que también debería justificar la destitución del personal jurídico de las juntas, incluidos sus presidentes, y sin menoscabo de las responsabilidades de tipo penal.

Artículo 692

Así como sucede con los representantes de los trabajadores, se exige el título de abogado y cédula profesional, o ser pasantes **a los abogados patrones o asesores legales de las partes**, sean o no apoderados de éstas; igual tratándose de los apoderados de los sindicatos. Con esto ante todo se busca golpear otra vez a los trabajadores, quienes muchas veces se hacen defender por algún funcionario de su sindicato, o algún otro práctico del Derecho Laboral; no sólo se desconoce a los autodidactas que se forman en la misma lucha de los trabajadores y, a lo que suman su compromiso de clase, burocratizándose,

formalizándose, alejándose de la defensa en el procedimiento laboral. Al neoliberal no le cabe en la cabeza que un obrero producto de su lucha sea igual o más capaz que un abogado titulado. De paso se trata de quitar todo resabio de la lucha de clases, y obviamente dificultar la defensa de la clase trabajadora. Quitar poder al pueblo.

En lugar de esto, en la LFT debiera haber un capítulo especial para la formación de defensores populares laborales, para fortalecer con algunas bases teóricas a los autodidactas del pueblo. Extendiéndoseles las constancias correspondientes.

Artículo 705

Para resolver los conflictos de competencia entre juntas especiales de la Federal o locales de Conciliación y Arbitraje, en lugar del Pleno de las juntas, intervendrá el respectivo presidente con los representantes de los factores de la producción de las ramas o actividades relativas al conflicto. Esto hará más ágil la solución de las competencias. Los conflictos de competencia que corresponde al Poder Judicial de la Federación, son los mismos que conforme al texto actual, sólo que en lugar de remitir de manera directa a la Cuarta Sala, se habla de las instancias correspondientes de este Poder Judicial de la Federación, para dejar a la LFT a salvo de los cambios en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Artículos 711 y 718

Con el mismo objetivo urgente de agilizar los procedimientos laborales, a diferencia de la Iniciativa Abascal se profundiza el mandato del artículo 711, en el sentido de que en tanto se tramita la excusa el procedimiento no se suspenderá. Igualmente, se mantiene la disposición de que la audiencia o diligencia iniciada en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, y en caso de suspensión deberá hacerse constar la razón de ésta. Desafortunadamente se suprime una adición de la Iniciativa Abascal que estimo apropiada para efectos de una justicia expedita: **“El funcionario responsable de la audiencia o diligencia que omita señalar la fecha y hora para la continuación de la audiencia será destituido del cargo”**. El establecimiento de responsabilidades individualizadas fortalece el sentido de responsabilidad de las personas. La misma sanción debería ser procedente, cuando se incumplan los términos legales

para fijar las audiencias, pues ya se hizo moda en las Juntas fijar audiencias a plazos inconcebibles (seis meses, ocho meses o años), lo que además de pisotear la garantía individual a una justicia expedita, se usa como chicanada para imposibilitar la defensa de los derechos de los trabajadores.

Artículo 724

Acertadamente este precepto busca meter los procedimientos laborales en la agilidad que permite el uso de nuevas tecnologías. Concretamente señala que los plenos de la Junta Federal y las locales **podrán** acordar la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas, incluidas las necesarias para la **consulta y actuación de las partes**.

El “**podrán**” choca con las exigencias de la realidad, por lo que debe ser sustituido por “**deberán**” impulsar tales tecnologías. El “**podrán**” va de la mano de la falta de recursos presupuestales, capacitación de servidores públicos y de los propios factores de la producción a los que se les debería poner a su disposición personal capacitado y equipo de cómputo; tal como sucedió y sucede en el IMSS. En tal virtud, en una iniciativa que realmente busque una justicia expedita y más transparente se deberán poner al servicio de la generalización de estas tecnologías los recursos económicos necesarios, y no dejar el planteamiento como un buen deseo, hecho ante todo con fines políticos.

Lo último es que se deberá conciliar la agilidad con la seguridad jurídica para las partes.

Artículos 729 y 731

Con el afán de reducir conductas que alteren el procedimiento perjudicando su desarrollo, se aumenta de siete a 100 veces el SMGDF, la multa que se podrá imponer, incluidos los apoderados de los trabajadores, como corrección disciplinaria. Ya sabemos que en aplicación del artículo 21 constitucional la sanción administrativa para los trabajadores no puede exceder del jornal o salario de un día.

Lo anterior se aplicará tratándose de los medios de apremio.

Artículo 734

En lugar de la declaración genérica de que no se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, se establece que

no se computarán los días en que no se actúe en apego al **Calendario de Labores aprobado por el Pleno**, o en caso fortuito o de fuerza mayor. Se estipula que los avisos de suspensión de labores se publicarán en el boletín laboral o en los estrados.

Esto pone orden y claridad en materia de suspensión de las labores de la Junta, y luego en el cómputo de los términos.

Artículo 737

Se transforma en necesidad (ampliará) lo que antes era sólo posibilidad (podrá ampliar), en este caso los términos procesales en razón de la distancia, partiendo de los medios de transporte y las vías generales de comunicación existentes. Estimo acertado que la Junta esté obligada a hacer la ampliación cuando la realidad de las cosas así lo exija, debiendo fundar y motivar debidamente su resolución de manera que no se preste a chicanadas para obstaculizar el procedimiento.

Artículo 739 **(Notificaciones)**

El trabajador deberá señalar el domicilio de los demandados, o bien el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios; se deberá señalar domicilio para que sean notificados los terceros interesados; si una persona comparece como tercero interesado, deberá indicar domicilio dentro de la residencia de la Junta, o se hará por boletín o estrados. Esto con la finalidad de hacer posible la notificación a la patronal y, además, partiendo de que el ahorro de exhortos dentro del procedimiento permite su más rápido desahogo.

Artículo 743 **(Primera notificación personal)**

Se prevé que si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona con **capacidad jurídica de ejercicio** que se encuentre en la casa o local. Esta propuesta es más acertada que la de la Iniciativa Abascal, que para el caso exige que la persona que recibe el citatorio **trabaje** en la casa o local, lo cual es una verdadera tontería y hecha con el ánimo de dificultar la notificación de la demanda al patrón, ya que en la **casa** del demandado será excepción que la persona que reciba la

notificación trabaje en la misma; lo que llevaría a que la esposa, hijos o algún familiar no pudiera recibirla por no prestar sus servicios en la casa. Igual en el centro de trabajo.

Sin embargo, aún es inapropiada la propuesta de la Iniciativa Lozano, pues el notificador deberá constatar que la persona que recibe la notificación es mayor de edad y está en uso pleno de sus facultades mentales. Por tanto, ante la realidad de los hechos, es más adecuado el texto vigente de la LFT.

Se señala en el último párrafo de este precepto que si se declara la nulidad de **notificaciones**, se impondrá al actuario una medida disciplinaria; y si **reincide**, será destituido. Esto en principio es aceptable, pero se debe precisar que debe darse tal nulidad por causas imputables a este actuario. Por otro lado, no se habla de notificación sino de notificaciones, ¿cuántas?

Artículos 771 y 772

(Continuidad del proceso y caducidad)

En apoyo al mandato para que los presidentes de las juntas y auxiliares cuiden que los juicios no queden inactivos, se precisa que de lo contrario se harán acreedores a las sanciones conforme a las leyes de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.

Es indispensable hacer todo lo necesario para que en materia laboral se haga realidad la garantía a una justicia expedita, por lo que es insuficiente esta adición. Hemos propuesto que debe además surgir **responsabilidad patrimonial del Estado** a favor de los afectados, debiendo garantizarse un mínimo de indemnización por este concepto.

Igualmente la Propuesta STPS reduce a la mitad el plazo para que opere la caducidad en perjuicio del trabajador, de tres meses a sólo 45 días. Antes de acordar la caducidad, la Junta deberá notificar **personalmente (se agrega) al trabajador, y también a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo si ésta patrocina al trabajador; incluso si no lo patrocina, para el sólo efecto de que le precise al trabajador las consecuencias legales de la omisión de promoción.**

Desde luego, el tiempo para que opere la caducidad es tan corto que la contraparte puede hacer chicanadas para que este plazo corra, comenzando con falsas promesas de conciliación; y respecto a la notificación personal y la intervención de la Procuraduría, se pueden

hacer agua entre el burocratismo y las corruptelas crecientes en la Junta. Además, no es posible que en tanto al trabajador se le somete a estos 45 días, para los demás casos tal caducidad operaría en cuatro meses; cuando además sabemos que el trabajador por razones económicas suele tener dificultades para su defensa.

Es decir, **debería ser improcedente la caducidad** en materia de defensa de los derechos de los trabajadores, pues debe partirse de que estamos frente a alimentos para la persona y su familia, por lo que por razones involuntarias se descuida el proceso. De manera análoga a la imprescriptibilidad que se demanda sobre estos derechos.

Artículo 774

Como sabemos, los salarios caídos no son una contraprestación por servicios prestados sino una sanción en razón del despido injustificado. En tal virtud, no es causa para que se cancele su cómputo el hecho de que el trabajador fallezca en el curso de un procedimiento laboral, como tampoco se anula el derecho a la indemnización constitucional y otras indemnizaciones y prestaciones. Lo único que sucede es que el derecho se transmite en favor de sus beneficiarios, los cuales es cuando más necesidad tendrán de estos salarios caídos. Por tal motivo es absolutamente ilegal e injusto el artículo 774 de la Propuesta Abascal que ordena la cancelación de estos salarios caídos; petición hartamente anhelada por la patronal y que la Propuesta Lozano reproduce en el artículo 48.

Artículo 776

(Medios de prueba)

Se adiciona la fracción VIII con nuevos medios de prueba técnico-científicos como las películas, grabaciones de audio y video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación (sistemas informáticos, medios electrónicos, ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña), en general los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Desde luego se hace indispensable la admisión de estos medios de prueba, pero siempre tomando las previsiones necesarias ante su posibilidad de alteración; además de que sobre todo estarán al alcance de la parte patronal, por lo que no deben excluir o tener primacía sobre los medios tradicionales de prueba.

Artículos 784 y 804 (Carga de la prueba)

Se eximirá de la carga de la prueba al trabajador, además de las que se previene en el texto actual, cuando exista controversia sobre la acreditación de la jornada de trabajo ordinario y extraordinario cuando ésta no exceda de 9 horas semanales y el pago del aguinaldo. Y bien, no hay motivo para que la prueba del tiempo extraordinario de más de 9 horas semanales quede a cargo del trabajador ya que el patrón en estos casos debe contar con la documental relativa extendida al trabajador para su prestación, tarjetas checadoras, etcétera.

Conforme a la propuesta de que el patrón puede dar el aviso de despido a su voluntad al trabajador o por conducto de la Junta, se reforma la fracción VI para referir que el patrón debe presentar la constancia de haber dado el aviso de despido, tanto si se entregó al trabajador como por conducto de la Junta. Lo cual es lógico.

Igualmente, queda a cargo del patrón la acreditación del pago de las aportaciones al IMSS y al SAR. No sin dejar de destacar que el SAR es comprensivo tanto del Infonavit como del IMSS en su parte relativa al seguro de retiro, cesantía y vejez. Por lo que aquí encontramos un error técnico.

Se señala que la pérdida o destrucción de los documentos por caso fortuito o fuerza mayor no releva al patrón de probar su dicho por otros medios. Esta excepción es inadecuadamente limitada, pues sin importar la causa, la carga de la prueba debe quedar a cargo del patrón, dentro de lo cual está incluso la desaparición intencional de los documentos por parte del patrón.

En armonía con lo anterior, el artículo 804 adiciona su fracción IV, para establecer la obligación patronal de conservar los documentos relativos a pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social.

Artículo 785

Se señalan los requisitos que deben cubrirse por la persona que pretende justificar su inasistencia a la Junta, incluidos los **requisitos de los certificados médicos**, en su caso, que son los que en la práctica se exigen ya respecto a este documento y por cierto han sido conformados por las autoridades de amparo. Además se precisa, algo que no era estrictamente indispensable, que estos formalismos igualmente se aplicará para los casos de reconocimiento de contenido y firma de un documento o para rendir testimonio.

Sin embargo, lo que merece un comentario, es el agregado de que cuando por dos ocasiones no asista el absolvente o testigo, la Junta podrá ordenar que el secretario se traslade al lugar donde esté el imposibilitado, de manera que si no lo encuentra se le declarará confeso, reconocidos los documentos o desierta la prueba. Sin embargo, no toda imposibilidad para el desahogo de la prueba exige reposo absoluto, pensemos en una persona que esté afónica, o en una persona con crisis nerviosa que por el contrario necesita deambular en algún lugar que lo relaje. Por tanto esta disposición que busca evitar fraudes procesales debe admitir excepciones y no ser tan tajante.

Artículo 790 (Prueba confesional)

Se eleva como obligación legal la identificación del absolvente con credencial de elector u otro documento oficial. Esto resulta elemental.

Artículo 814

La Junta citará a los testigos a petición de las partes, apercibidos de que de no presentarse se hará uso de la fuerza pública (antes se hacía referencia a la policía). **Este cambio que aparece en otros preceptos es sumamente peligroso, pues parece legalizar la participación de las fuerzas armadas en materia laboral, como ha sucedido en diversos conflictos laborales, comenzando por Cananea, Sonora.**

Artículo 824

Conforme al texto actual, la Junta nombrará peritos al trabajador, cuando éste omitiera hacer el nombramiento, si el designado no comparece, y a solicitud del trabajador por carecer al efecto de los recursos económicos.

Pues bien, en la Propuesta STPS se omiten las dos primeras posibilidades, partiendo de una mentirosa igualdad entre las partes. Pues conforme al neoliberalismo es parcialidad toda conducta que la Junta desarrolle de oficio en tutela de los derechos mínimos de los trabajadores. Los autores de estas propuestas niegan de manera íntegra la esencia del Derecho Laboral, es decir, la tutela de la parte más débil de la relación económico-jurídica; no sólo en la parte sustantiva sino también procesal de la LFT. Además se agrega que tal

solicitud deberá hacerla el trabajador “bajo protesta de decir verdad”, para proceder en su contra penalmente, en su caso. Esto es meter al Derecho Penal por todas las rendijas y puertas posibles, desnaturalizando igualmente al Derecho Laboral. Se podría decir que es la manera de que este tipo de pruebas no se usen como treta para prolongar el proceso, pero en realidad la causa de fondo de la tardanza no es que el trabajador haga este tipo de solicitudes, sino que el Estado no atiende oportunamente las solicitudes de peritos. Esto es lo que debe combatirse, y no dificultar el derecho del trabajador a recibir justicia.

Artículos 836, 836 B y 836 C

Las personas que ofrezcan como prueba elementos técnico-científicos como videos, sistemas de informática y demás, deberán proporcionar a la Junta, por el tiempo indispensable para su desahogo, los **instrumentos necesarios** para que pueda apreciarse el contenido de las mismas. Si bien esto es correcto en principio, pone de manifiesto el atraso tecnológico de la Junta que es uno de los estorbos principales para que opere con mayor agilidad en el desempeño de sus atribuciones. Además, el sometimiento de la Junta a aparatos y quizás personal capacitado ajenos, puede perjudicar la transparencia de la justicia por ella impartida.

Tratándose de la parte trabajadora, si los instrumentos no están a su alcance, la Junta a su solicitud debiera obtener los mismos. Por otro lado, no se hace referencia a que la falta de los aparatos necesarios conllevará la deserción de la prueba.

Igualmente, para su desahogo o valoración, se dan las especificaciones técnicas que deben cubrir los diversos tipos de firmas electrónicas, así como la concepción de certificado, destinatario, emisor, documento digital, etcétera.

Artículo 836 D

El oferente de documento digital o medio electrónico deberá: presentar una impresión o copia de este documento, así como los datos mínimos de su localización en el medio electrónico relativo. Esto tiende a agilizar y facilitar la comprensión de este tipo de medios de prueba.

Artículo 836-E

En cuanto al desahogo de la prueba de medios electrónicos: la Junta designará los peritos requeridos en informática forense, para que determinen si la información se encuentra como fue generada desde el primer momento. Estimo, como este tipo de pruebas será cada vez más común, que la Junta debe apoyarse por excepción en peritos externos, ya que de lo contrario aumentará la inversión necesaria de tiempo y dinero. La parte que tenga en su poder este tipo de pruebas deberá ponerla a disposición de los peritos designados, con el apercibimiento de que se decretará la deserción de la prueba si el oferente no pone los medios necesarios para el dictamen, o bien de que se presumirán ciertos los hechos que exprese el oferente, si la contraparte no entrega estas pobranzas.

La Junta y las partes podrán interrogar a los peritos; la Junta deberá apoyarse en los elementos humanos y tecnológicos para mejor proveer.

Artículo 838

Como sabemos las juntas deben dictar sus resoluciones al concluir la diligencia o dentro de las 48 horas siguientes. La Propuesta de la STPS retoma lo anterior, pero omite la responsabilidad en que incurrirá el servidor público omiso, como lo prevé la Iniciativa Abascal. **Estimo que es deseable enfatizar la responsabilidad personal de los funcionarios por omisiones que le son imputables.**

Artículo 850

Sobre la revisión de los actos de ejecución del presidente de una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, conocerá esta misma junta integrada por los representantes de los factores de la producción y el auxiliar que conozca del asunto. Así se trata de evitar que el presidente intervenga en un asunto del que es responsable.

Artículo 856

Cuando las partes promuevan revisiones en forma notoriamente improcedente, es decir, con el propósito de demorar o entorpecer la administración de la justicia, se les impondrá una multa de hasta 100 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Otra vez se incrementa la multa actual de dos a siete SMGDF por esta de

100 SMGDF, en el ánimo de evitar este tipo de promociones para impulsar la rapidez del procedimiento.

Artículo 880

(Juicio ordinario laboral)

Ofrecidas las pruebas por cada una de las partes, podrán ofrecer nuevas pruebas, como ya sucede en la práctica, en relación con las ofrecidas por la contraparte y para justificar las objeciones vertidas respecto a las mismas. Pero indebidamente la Propuesta de la STPS suprime el derecho del trabajador de ofrecer nuevas pruebas en relación con hechos nuevos que contenga la demanda.

Además, la Junta no deberá resolver en el acto sobre las pruebas que admite y deseche, sino que podrá resolver dentro de los cinco días siguientes. Esto es inadecuado, ya que en ese lapso puede haber presiones indebidas sobre la Junta para que dicte su resolución en tal o cual sentido. Por otra parte, la Propuesta de la STPS vuelve a rechazar la responsabilidad personal del servidor público que no cumpla con los términos antes señalados.

Artículo 884

(Audiencia de desahogo)

En cuanto al desahogo de las pruebas se modifica la fracción II para que en caso de que una prueba no estuviere debidamente preparada, se señale día y hora para su desahogo **dentro** de los 10 días siguientes, y no como sucede en la actualidad en que la audiencia **se suspende y forzosamente se reanuda** dentro de tales 10 días con motivo de esta sola probanza. De lo cual desprendemos que ya no se suspende la audiencia de desahogo, misma que podrá continuar, con el subsecuente ahorro de tiempo.

Cuando las pruebas sean copias o documentos: si se trata de una autoridad quien deba remitirlos, se mantiene el texto actual; pero se prevé que cuando deba exhibirlo un tercero, se dictarán medidas de apremio.

Se insiste en que cualquier persona que comparezca a desahogo de una prueba deberá identificarse con credencial de elector u otro documento oficial, de lo contrario se le darán tres días para ello, apercibida de que en caso contrario quedará sin efecto la declaración relativa. Se eleva a texto legal lo que ya es una práctica constante en las juntas.

Finalmente, se otorga a las partes dos días para formular sus alegatos por escrito. Debería ser optativo: presentar los alegatos de manera oral al concluir el desahogo de pruebas o de manera escrita a los dos días siguientes. Pues ante la carga de trabajo de los defensores, muchas veces si no se hace de manera verbal no se presentarán alegatos que en ocasiones pueden tener gran importancia.

Artículo 892 (Procedimientos especiales)

Este tipo de procedimientos cuya esencia es la celeridad se extiende a la nulidad de convenios celebrados dentro o fuera de juicio, prestaciones derivadas de un riesgo de trabajo que se reclamen al IMSS, otorgamiento de prestaciones de seguridad social, SAR, y aportaciones de vivienda. Igualmente se precisa la aplicación de este tipo de procedimientos en materia de habitación conforme a los artículos 151 a 153 de la LFT.

Artículos 899-A, 899-B y 899-C (Demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo)

En este sentido el sindicato que quiera demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo deberá anexar al escrito de demanda: constancia certificada del registro del sindicato y de su representante legal, y de los estatutos o de la parte en que conste su objeto.

Hasta aquí no hay mayor problema. Sin embargo, la fracción III exige también la presentación de una relación firmada por los trabajadores que presten sus servicios a la empresa, afiliados, con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda, al sindicato que demanda la titularidad. Con esto se evidencia a los trabajadores “revoltosos”, tanto para la empresa como para el sindicato demandado, que pueden ser víctimas de todo tipo de represiones y maltratos, incluido el despido y el ser puestos “en el índice”, para no hablar de actos de violencia.

Peor aún, la fracción IV exige se exhiba una certificación de la autoridad registradora correspondiente de que los trabajadores afiliados al sindicato demandante se encuentran en el padrón, así como la fecha de su anotación. Esto evidentemente equivale a otro registro sindical, ya que debe ser entregada por la misma autoridad que otorga el registro o toma de nota, por lo que la certificación

nunca se dará. Con mayor razón en el nivel local, en que el registro se otorga por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la cual participa la central sindical hegemónica a la que el sindicato demandante le pelea la titularidad.

Es decir, se imponen requisitos de procedibilidad tan difíciles de cumplir, que en adelante sería casi imposible cambiar de sindicato a favor de su democratización, violando de manera flagrante la Constitución y el Convenio 87 de la OIT. Si no se cubren estos requisitos de procedibilidad, simplemente no se dará trámite a la demanda. Es obvio que ante la parcialidad de la autoridad registradora, bastará señalar que no se cubren los requisitos, lo que al rechazar la demanda, dará tiempo a la contraparte a disolver el esfuerzo de democratización de los trabajadores. En suma, esto es equivalente a una precalificación de la huelga en materia de contratación colectiva, por lo que también es inconstitucional, desde el momento en que los trabajadores son privados de su derecho a cambiar de sindicato sin previo juicio, en abierta contradicción a las garantías previstas en los artículos 14 y 16 de la carta magna.

Si pasa la demanda de titularidad, se hará el recuento “de carácter secreto” de trabajadores, lo cual es un absurdo, ya que previamente han quedado certificados los trabajadores que votarán a favor del cambio de sindicato.

Artículo 899-B

Desahogadas todas las pruebas en el procedimiento de titularidad, la Junta dictará resolución máximo en 10 días, de lo contrario se incurrirá en responsabilidad. Aquí sí se sostiene la sanción para los responsables, ya que hay que matar rápido la lucha de los trabajadores por democratizar su vida gremial.

Artículo 899-C

Para obstaculizar aún más la demanda de titularidad, se establece que en tanto no se resuelva la titularidad no se admitirá otra sobre el mismo objetivo; resuelta la titularidad en forma definitiva, el actor deberá esperar un año para volver a intentar el reclamo de la titularidad, contado desde la fecha en que el laudo causó estado o el actor se hubiere desistido.

Esta disposición es inconstitucional pues el derecho de acción no puede ser limitado por un plazo arbitrario, lo que además es inusitado. Esto equivale a la imposición de una sanción por el ejercicio de un derecho.

Artículo 899-D a J (Conflictos individuales de seguridad social)

Se precisan los juicios individuales que serán resueltos en el marco de los procedimientos especiales de **seguridad social: prestaciones en dinero o especie del régimen obligatorio** del IMSS, así como las que están a cargo del Infonavit y las afores, y los trabajadores vinculados a los beneficios de seguridad social de los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Debe entenderse que quedan incluidas las prestaciones derivadas de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, previstas en los artículos de la Ley del Seguro Social.

Enseguida se precisa el contenido que deben tener este tipo de demandas:

Datos obligatorios en toda demanda:

- a) Nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente y los documentos que acrediten su personalidad (la edad suele ser dato fundamental para el otorgamiento de las prestaciones de seguridad social, comenzando por las pensiones y retiro de los fondos de la cuenta individual);
- b) exposición de los hechos y causas que originan la solicitud;
- c) expresión clara de las pretensiones.

En general es la información básica e indispensable en toda demanda laboral.

Datos que dependerán del tipo de demanda que se plantee:

- d) Nombre y domicilio de las empresas o establecimientos en las que se han prestado los servicios, puestos desempeñados, actividades desarrolladas, antigüedad generada, cotizaciones al régimen de seguridad social, número de afiliación o referencia de identificación como asegurado, pensionado o beneficiario, clínica o unidad de medicina familiar asignada; estado de

la cuenta individual de ahorro para el retiro, constancia expedida del IMSS de otorgamiento o negativa de pensión y constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda.

La suplencia de la demanda será fundamental en estos casos.

Documentos:

Se deberán señalar los documentos expedidos por los organismos de seguridad social o exhibir el documento en que se solicitan los mismos; toda la información necesaria para un procedimiento en respeto al principio de inmediatez (este principio debe entenderse ante todo como la relación directa entre la Junta y las partes y los sujetos de prueba, también como la cercanía a los hechos materia de un juicio); y demás pruebas para acreditar sus pretensiones.

Copias necesarias:

De la demanda y sus anexos para correr traslado a la contraparte.

Audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas y resolución:

Se llevará a cabo dentro de los 10 días siguientes a la recepción de la demanda. Al efecto las partes serán citadas con siete días de anticipación.

Documentales a cargo de organismos de seguridad social (artículo 784):

Los documentos que deben conservar y expedir los organismos de seguridad social, serán presentados por los mismos; de lo contrario surgirá una presunción a favor del promovente de ser ciertos los hechos que alega. Concretamente deberán probar, en caso de controversia: fecha de inscripción, número de semanas cotizadas, promedios salariales de cotización de los promoventes (para efectos de la pensiones), estado de cuenta de aportaciones de vivienda y retiro de los asegurados, retiros de los asegurados de su cuenta, otorgamiento de pensiones o indemnizaciones, vigencia de derechos, y pagos parciales otorgados a los asegurados.

Es decir, actos y documentales a su cargo y a su alcance, por lo que es de lógica y justicia que a los organismos de seguridad social se les imponga la carga de la prueba respecto a los hechos precisados.

Prestaciones de riesgos de trabajo o enfermedades generales:

En estos casos la Junta en la propia audiencia **podrá** designar el o los peritos médicos que rendirán un dictamen conjunto para

determinar el estado patológico y su calificación como incapacidad o invalidez.

Es decir, de manera adicional a las probanzas rendidas por las partes, la Junta en uso de sus facultades para mejor proveer y más aún en tutela de los trabajadores, designará este perito o peritos. Sin embargo, es un error de técnica jurídica hablar de “incapacidad o invalidez”, ya que tanto en materia de riesgos como enfermedades generales es aplicable el concepto de incapacidad; lo de la invalidez se aplica a la imposibilidad para el desempeño de un trabajo derivado de un riesgo no profesional. En tal virtud no es aplicable a los riesgos de trabajo, por lo que debe hablarse de: “porcentaje de incapacidad o incapacidad permanente total o invalidez”.

Los peritos tendrán un plazo máximo de 30 días para rendir el dictamen y deberán estar legalmente autorizados, no desempeñarse como abogados, tener certificación o reconocimiento de la Junta o de la STPS, o excusarse, en su caso.

Las partes podrán formular observaciones sobre el dictamen; igualmente podrán conjuntamente con los miembros de la Junta formular preguntas a los peritos.

Adicionalmente, la Junta de ser necesario podrá: solicitar estudios médicos de instituciones oficiales o particulares, practicar **toda clase** de inspecciones en las empresas o establecimientos en que el trabajador haya laborado, pedir la opinión de peritos de otras materias.

Es decir, se fortalece el papel activo de la Junta para alcanzar la justicia real, pero al propio tiempo agilizar el procedimiento.

Artículos 902 y 906 (Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica)

Para **dificultar** la posibilidad de que los trabajadores usen el derecho de huelga con objeto de detener este tipo de procedimientos, que a últimas fechas se han usado por la patronal en complicidad con la autoridad laboral para demoler las prestaciones de los contratos colectivos, la Iniciativa Abascal, a lo que se suma la Iniciativa Lozano, señala que para su suspensión **no bastará presentar el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, sino que se requerirá una huelga estallada.**

Además, para agilizar su tramitación, en obvio beneficio de los patrones que usan este *fast track* contra los sindicatos, se modifica la

fracción VII del artículo 906, con objeto de forzar el rápido dictamen de los peritos (la prueba nodal en este tipo de procedimientos), o hacerlos a un lado, con la amenaza de un año de suspensión para los peritos oficiales, y para el resto se tendrá a los oferentes por desistido de la prueba pericial.

Artículos 923, 924 y 931 (Procedimiento de huelga)

En primera se establece que la Junta deberá notificar al promoverte, de manera **inmediata** y por escrito, la certificación sobre la existencia de un contrato colectivo ya depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de que éste sea el objeto de la huelga, el incumplimiento de los requisitos del artículo 920, o si el promoverte no es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley (artículo 923). Es decir, se mantiene esta precalificación de la huelga, con un obstáculo más: la demostración de que los trabajadores afiliados al sindicato se encuentran laborando en la empresa a la que se pretende emplazar.

Igualmente se precisa que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga se deberá suspender **la ejecución de toda sentencia**, lo cual es menos amplio que el texto actual que habla de “toda ejecución de sentencia alguna” (de cualquier materia y cualquier aspecto encaminado a tal ejecución). Además el texto actual prohíbe todo “embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento sobre los bienes de la empresa **ni secuestrar bienes**”; en la **Propuesta de la STPS**: “tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio **en bienes propiedad de la empresa o establecimiento**”. **Se abre la puerta para que se saqueen los bienes afectos al conflicto de huelga.**

Lo anterior es confirmado por el último párrafo del artículo 924, que establece el derecho de los terceros propietarios para que en vía incidental acrediten la legítima propiedad de bienes afectos a la huelga, y la Junta tomará las medidas necesarias para restituirles la propiedad de los mismos. Esto se puede prestar a multitud de chicanadas para despojar a los trabajadores de bienes afectos a la huelga, igualmente para anular el ejercicio de este derecho.

En cuanto al recuento, se establecen normas absolutamente insuficientes para garantizar que la voluntad de los trabajadores se

expresarse sin coacción alguna: nada se habla sobre la neutralidad del lugar; no se amplía el lapso durante el cual los trabajadores despedidos, antes y después de la presentación del escrito de emplazamiento, se considerarán trabajadores de la empresa; son insuficientes las medidas para la debida identificación de los trabajadores que acuden al recuento; no se garantiza un voto libre, directo y secreto, etcétera (artículo 931).

Artículos 966 y 968 (Procedimientos de ejecución)

Se mantiene la preferencia del embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aún cuando sea posterior, sobre los practicados por autoridades distintas de las juntas. Siempre y cuando dicho embargo se practique antes de que se finque el remate. Sin embargo, en franca reducción de la tutela de los derechos de los trabajadores se suprimen los dos últimos párrafos de esta fracción II del artículo 966.

El primer párrafo ordena al presidente ejecutor, que cuando sepa de la existencia de un embargo, informará a la autoridad que lo practicó sobre la preferencia de los créditos del trabajo. Esto evitará que se llegue en su caso a una indebida fincación del remate, en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Peor aún, se pretende suprimir lo relativo a que las cuestiones de preferencia se tramitarán ante la Junta que conoce del negocio; esto, en franca preferencia competencial de la autoridad laboral, quien para el caso llevará el procedimiento relativo conforme a la normativa que regula el proceso laboral.

El proveído del remate se publicará en el **boletín laboral**, en concordancia con la existencia actual de éste, o en los estrados de la Junta.

Como penúltimo párrafo del artículo 968, se adiciona un párrafo en el sentido de que si el presidente ejecutor se percatara de que el avalúo de los bienes es **notoriamente** inferior o superior a su valor, **podrá** ordenar se practique otro avalúo, previo razonamiento que justifique este extremo. Las partes deberán estar vigilantes para que no se use esta facultad con parcialidad, o por tráfico de influencias para la adquisición de los bienes por persona interesada. Se entiende que esta atribución se deberá usar por una sola vez.

Los neoliberales siempre se han quejado del papel activo a favor de los trabajadores; ahora tal activismo lo pone la Propuesta de la STPS a favor de los patrones, según hemos visto en varias disposiciones procesales ya analizadas.

Artículos 989 y 991 (Procedimientos paraprocesales o voluntarios)

En el primer precepto se cambia la expresión “salario **percibido**”, por el de “salario **recibido**”. Este último término no sólo alude a la cantidad de dinero realmente entregada sino que lleva implícito el consentimiento del trabajador. Hasta en las minucias esta Iniciativa Lozano busca servir al interés de los patrones.

Es decir, el aviso de despido conforme al artículo 47 de la LFT muere como acto propio de una notificación personal, por lo que en el artículo 991 se suprime la referencia a que tal aviso se notificaría por conducto del actuario de la Junta.

Responsabilidades y sanciones

Artículo 992

Se uniforma la base para el cálculo de las multas al salario mínimo general vigente en el **Distrito Federal**, ya no conforme al área geográfica relativa, lo que en la mayoría de los casos se traduce en un incremento del monto de estas sanciones administrativas. Además se establecen los criterios para la individualización de estas sanciones entre el mínimo y máximo de su monto: carácter intencional o no de la acción u omisión, la gravedad de la infracción, los daños que se hubieren producido o puedan producirse, la capacidad económica del infractor y la **reincidencia de éste**. Esta es comprensiva de cada una de las subsecuentes infracciones **a un mismo precepto**, cometida en los dos **años siguientes (plazo amplio) a la fecha del acta** en que se hizo constar la infracción anterior, salvo que ésta haya sido desvirtuada.

Además, si por un **solo acto u omisión** se afecta a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de ellos; o bien, si se incurre en varias infracciones, se aplicarán las sanciones correspondientes a cada una de ellas.

A los trabajadores podrá imponérseles como multa máxima el salario o jornal de un día. Por cierto, la poca seriedad técnica de esta iniciativa se aprecia cuando en un absoluto descuido se señala que el párrafo en que se contiene el máximo de multa aplicable a los trabajadores es el “último” cuando en realidad es el segundo del artículo 21 constitucional.

En general se incrementa el número de salarios mínimos generales aplicables a las infracciones. Baste señalar, que para las infracciones no sancionadas de manera expresa la multa iría de 50 a 5 000 SMGDF; contra el monto actual que va de 3 a 315 SMGDF.

Destaca la imposición de una multa de 50 a 2500 veces el salario mínimo general para los patrones o sus representantes que exijan el certificado de ingravidez o despidan o coaccionen a una trabajadora a renunciar por cambio del estado civil o tener el cuidado de los hijos menores; en general esta multa se aplicará por violaciones al trabajo de las mujeres y menores. Igualmente se estipula la imposición de pena corporal de uno a cuatro años y multa de 250 a 5 000 SMG a los patrones que contraten a menores de 14 años.

Artículos transitorios

Las reformas entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el *Diario Oficial de la Federación*. No obstante, se otorga a los patrones 18 meses para llevar a cabo las adecuaciones para el acceso y desempeño de los trabajadores con discapacidad. Igual se les da un término en la Iniciativa ya dictaminada y votada favorablemente en la Cámara de Diputados.

Se dan seis meses a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a las juntas para que publiquen en sus sitios de internet los índices actualizados de los registros sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo que hayan sido depositados.

No se aplicará de manera retroactiva esta reforma en perjuicio de los sindicatos de oficios varios existentes y conservarán su registro y personalidad jurídica.

Los plenos de las juntas Federal y locales adecuarán sus reglamentos interiores en seis meses. También en seis meses los presidentes de las juntas fijarán los lineamientos para el sistema de formación,

capacitación y actualización jurídica de su personal. Igualmente, las juntas locales podrán adoptar el servicio profesional de carrera en apego al régimen jurídico local.

En un contrasentido para la relevancia que se da al Servicio Público de Conciliación, éste se integrará **hasta** en el ejercicio presupuestal subsecuente a que entren en vigor estas reformas.

En cuanto a las tablas de enfermedades de trabajo y valuación de las incapacidades permanentes consecuencia de un riesgo de trabajo, se elaborarán en tres meses por la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estimo que es poco tiempo para una actualización y revisión exhaustiva de estas tablas. En tanto seguirá vigente el texto actual. Esto hace sospechar que la STPS ya tiene negociadas con la patronal las tablas que sustituirían a las actuales.

Los procuradores auxiliares de la Defensa del Trabajo y personal jurídico de las juntas contarán con cinco años para obtener el título de abogado o licenciado en derecho y la cédula profesional, en su caso. Se omite señalar los apoyos en tiempo y dinero que recibirán al efecto. Por lo que hace a los representantes de los factores de la producción ante las juntas ya en funciones, no se les exigirá el título y la cédula de mención.

Las nuevas percepciones de los presidentes se entregarán a partir de los próximos presupuestos de egresos federal y locales.

Los juicios ya iniciados conforme al texto actual de la LFT, deberán concluirse de acuerdo con el mismo.

La Ley Federal del Trabajo no debe modificarse, debe cumplirse[§]

Martín Esparza Flores^{¶¶}

El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) forma parte del Frente Sindical Mexicano que se creó en 1998 como una oposición firme de sindicatos independientes ante cualquier intento de querer modificar la Ley Federal del Trabajo, porque este asunto viene de hace muchos años, es una ambición que tienen los empresarios para disminuir derechos adquiridos de los trabajadores.

El Frente Sindical Mexicano hizo varias propuestas para conseguir una reunión con el secretario del Trabajo, Javier Lozano, y hoy estuvo con nosotros, hoy se atrevió a ir y tuvo que aguantar todo lo que en su cara le dijimos. Estuvieron los mineros, los compañeros de la vidriera de San Luis Potosí, los compañeros despedidos del INEGI, nuestros compañeros del Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Querétaro; también estuvieron nuestros compañeros de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), nuestros compañeros de Chapingo, la Coordinadora de

[§] Versión de audio editada.

^{¶¶} Secretario general del Sindicato Mexicano de Electricistas.

Trabajadores del Instituto Politécnico Nacional. Del análisis que hicimos ahí, en 10 intervenciones, determinamos que a partir de que se implementa la política económica neoliberal en nuestro país se ha venido violentando lo que está establecido en la propia constitución en cuanto al tema de las garantías individuales de los trabajadores, en el artículo 123 y todo lo que conlleva la Ley Federal del Trabajo.

Con un análisis muy claro revisamos cómo ha venido avanzando esta política neoliberal y pudimos ver dos escenarios en la historia reciente de nuestro país: hasta 1982 se mantenía fuerte la Confederación de Trabajadores de México (CTM) –con un señor que tuvo que salir de la CTM con los pies por delante; él, de repente amagaba al gobierno con amenazas de huelga y además tenía posiciones en el Congreso–; pero entra esta política y empieza a perder terreno el movimiento obrero en los espacios de discusión, en la toma de decisiones, de tal suerte que pocos espacios hay en este órgano de gobierno: en las cámaras alta y baja han venido llegando representantes de acuerdo con los intereses de los empresarios, de la iglesia, del gobierno en turno, a partir de un tráfico de influencias respaldado por el capital.

Hoy fuimos claros, el Sindicato Mexicano de Electricistas y el Frente Sindical Mexicano partimos de una premisa fundamental: en lugar de buscar modificar la Ley Federal del Trabajo actual, exigimos que se cumpla, porque no se está cumpliendo, la están pisoteando los patrones con la complacencia del gobierno federal. El secretario del Trabajo tuvo que reconocer lo que ha mencionado nuestro compañero José Antonio Almazán –al respecto de que no han presentado ninguna iniciativa de ley–, pero hay una contradicción en lo que él dice con lo que maneja el Ejecutivo Federal. Todavía ayer el ejecutivo decía, porque es el chantaje que han utilizado durante los últimos años, que para tener un crecimiento económico, se deben generar empleos, y nos la pintan muy bonito, hay que aprobar la reforma energética, hay que aprobar la reforma laboral, hay que aprobar o hacer más profunda la reforma fiscal y dice que de esa manera vamos a poder crecer. Es el mismo argumento desde hace 25 años, hay que privatizar esto para generar empleos, hay que privatizar lo otro para entrar al primer mundo, y después se privatiza y se deteriora y hay que rescatarlo, y prácticamente los únicos que han crecido en su economía son unas cuantas familias en el país. Tenemos una economía con los hombres más ricos del mundo contra 60 millones de pobres

y una gran cantidad de mexicanos que se han tenido que ir al extranjero a buscar una oportunidad.

Esto ha ocurrido en gran medida porque en el movimiento obrero nacional hay un marasmo, dirigentes de esa ideología neoliberal que viene orientada desde afuera a partir de la caída del bloque socialista –que era un referente para poder mantener la balanza en el nivel internacional– y el capitalismo que empieza a fortalecerse en el mundo. La ideología de aquellas centrales que se empiezan a fusionar como la CMT, la ISP, la CIOSL va en favor de la globalización y las políticas económicas; en lugar de oponernos a esos cambios hay que ver cómo nos vamos incorporando a ellos, pues la mayor parte de centrales obreras en nuestro país están adheridas a esas filiales internacionales y por eso muchísimos dirigentes sindicales aceptaron las privatizaciones de más de mil empresas. A partir de esas privatizaciones hoy podemos hacer un análisis sobre si realmente nos ha ido mejor a la mayoría de los mexicanos y el resultado es claro: hay menos empleos formales, según los datos que están registrados en el IMSS, el salario ha venido hacia la baja por la política del Banco Mundial, la Secretaría de Hacienda no obedece a los intereses de los mexicanos, sino a los intereses de allá afuera; sí, aumentan el costo de la canasta básica, pero los salarios los mantienen con topes y entonces el resultado no ha sido el esperado para nosotros, por eso insistimos que si han pasado estas cosas en el país es porque en la clase obrera no estamos organizados y solamente algunos sindicatos están dando la pelea.

Hay un marasmo entre los trabajadores, incluso en nuestra misma organización sindical, el SME, hay compañeros que dicen que no pasa nada, que todo está bien: “Eres repre, pues entonces es tu obligación resolver mis problemas”, no hay participación, y de repente en los centros de trabajo lo mismo, el patrón nos dice: “¿Ustedes creen que el patrón siempre va a respetar lo que dice la ley?”, se refiere a las garantías de los trabajadores establecidas en el contrato colectivo de los electricistas. No lo van a respetar porque son esa otra fuerza o esa lucha de clases del patrón contra el trabajador. En la nueva política laboral dicen que hay que estar agradecidos porque tenemos empleo, que hay que ver al patrón como un amigo cordial para que se mantengan las empresas, pero en los hechos, si alguien se duerme, empiezan a quitar derechos ya consagrados, por eso tiene que haber una gran participación tanto de representantes de la estructura, de

representantes en un sindicato, como la misma participación de los trabajadores de base. Los sindicatos son fuertes si participamos todos, la iniciativa plantea que en una empresa pueda haber uno o más sindicatos, que puedas estar afiliado a un sindicato o no, que no debe ser impedimento para que puedas tener empleo y así va disminuyendo la fuerza sindical para poder entrar a una negociación.

El convenio de reestructuración y modernización reciente acordado por Luz y Fuerza del Centro y el SME, que traemos arrastrando desde 1994 está estancado; para poder incorporar nuevas formas de organización en el trabajo tenemos que participar o levantar la conciencia de clase de los trabajadores y una mayor participación, pues tienes que estar muy atento, no puedes dejar el patrimonio de tu familia en manos del representante o del secretario general del SME, debes estar muy pendiente ahí atrás de él, para que los dirigentes no hagan otra cosa que no sean los acuerdos de la propia asamblea. Tenemos que organizarnos a lo interno, levantar la participación de todos los trabajadores y al momento de la negociación no tenemos que entregar una sola de las conquistas establecidas en la ley, en la Constitución, en los contratos y en los convenios, sino al contrario, tenemos que utilizar la fuerza del SME para ir por mejores condiciones de trabajo, si quieren productividad pues les tiene que costar, y la productividad se mide y está regulada en el contrato, en la cláusula 30, "Cantidad y calidad de trabajo", debe de haber una remuneración económica para los trabajadores.

Tenemos que hacer mucho porque estamos ante una clase política, independientemente de los colores de los partidos, que atiende a una forma de gobierno, y lo que hemos observado es que a la mayoría o a todos no les interesa respetar los derechos de los trabajadores ni del pueblo, y lo vemos, así sean panistas, priistas, perredistas, son clase política, son patronos y ven al trabajador como una mercancía. Y si pueden, destituyen al secretario general que no está con ellos, y lo vimos en el Distrito Federal. Dicen que ese dirigente es muy corrupto y hay que quitarlo y se mete el gobierno, es el caso del sindicato del Metro, pero si los trabajadores no se organizan y lo quitan, por qué el gobierno se tiene que meter y quitarlo; si los trabajadores merecen o tienen el representante que ellos eligen y si no hay un proceso democrático de su organización sindical pues tampoco es motivo para que el gobierno se meta y diga que para democratizar

las organizaciones hay que modificar la Ley Federal del Trabajo. Es una posición de algunos en el PRD que dicen que sí hay que modificar la Ley Federal del Trabajo porque hay que democratizar; no es posible que se sigan enquistando en el poder Elba Esther Gordillo, Carlos Romero Deschamps, Agustín Rodríguez, Francisco Hernández Juárez y algunos otros, pero eso no le compete al gobierno, eso le compete a los trabajadores, si los trabajadores no levantan su conciencia de clase y dicen “ya estuvo”, se seguirá el estatuto y si te tienes que ir, te vas. El mejor ejemplo es del Sindicato Mexicano de Electricistas que de manera permanente renueva su forma de organización y representación a través del voto secreto y directo de los trabajadores, si no sirves viene la elección y los que siguen, pero a poco por eso hay que reforma la Ley Federal del Trabajo.

Cuando fui secretario del exterior en el SME, los compañeros de transporte del Distrito Federal de RTP, la extinta Ruta 100, eran el único sindicato que trabajaba 48 horas a la semana, todos los demás trabajábamos 40, pero a éstos los traían con sus camiones trasladando personal, era un servicio gratuito para jóvenes y ancianos, y los traían en joda toda la semana. Cuando ellos piden una reducción de jornada a 40 horas, como los demás sindicatos del D.F., les dicen que “no” –eran 2 000 trabajadores en esa época–, “o siguen con sus 48 horas o traeremos a otros 2 000 trabajadores para sustituir a estos revoltosos”; y hasta que no se hizo un plantón, el SME los apoyó y no les quedó de otra, los obligamos a que les bajaran a 40 horas la jornada semanal y ya están en las mismas condiciones que los demás trabajadores del Distrito Federal.

Existe otro caso, el del Instituto de las Mujeres, y nos tocó vivirlo en el Sindicato Mexicano de Electricistas. Ellas estaban en las delegaciones y andaban promoviendo los derechos de las mujeres y como hacerle para denunciar casos de acoso sexual, acoso laboral, despido injustificado, el derecho a la contratación, y no había tanto problema, pero cuando empiezan a organizar el Instituto, resulta que estaban contratadas por honorarios, al momento que querían los patronos para afuera: no tenían derecho a enfermarse, no tenían derecho a vacaciones, no tenían derecho a juntarse, porque se empezaban a organizar y se dieron cuenta en Gobierno del D.F. de quienes eran y las empezaron a correr. Hasta la fecha no han podido resolver la creación de su sindicato.

Vivimos el conflicto de los bomberos en el D.F., cuánto tiempo, cuántas luchas para alcanzar la creación de su sindicato y ahora este sindicato que dio la pelea en el D.F. está organizando a los demás bomberos del país porque no tienen garantías ni derechos.

Hace unos días, no sé si se enteraron de los del sindicato, de las áreas de servicio que están en la Central de Abasto, lo tocamos en el programa de radio de *Frecuencia laboral* donde entrevistamos a la dirigente sindical y contó como concesionó a otra empresa cocinas, baños, estacionamientos y varias cosas, y después llega la empresa y dice “todos para afuera ya tenemos otra representación” y los mueven, a la dirigente la golpearon, la encerraron en un cuarto y a reprimir a todos. Esto acaba de pasar hace dos o tres semanas.

Sabemos que la única forma de poder garantizar los derechos y las conquistas de los trabajadores es con nuestra organización, porque ellos no van a respetar nuestros derechos, tienen una campaña mediática en contra de los trabajadores, en contra de nuestras conquistas. Cada que en el SME entramos en una revisión salarial o contractual, viene la campaña de medios orquestada desde el gobierno federal, pero porque esta medida también toda la iniciativa privada del país y algunos que de repente dicen que son nuestros amigos, pero no hacen ninguna declaración en contra de estos atropellos a la clase trabajadora, y así podemos seguir dando muchísimo más datos.

La última modificación a la Ley Federal del Trabajo, del artículo 74, donde se refiere a los fines de descanso largos –los días de descanso obligatorios que en el caso del SME están la cláusula 53–, vino de una diputada del PRD y aquí se aprobó, aquí, en este recinto legislativo, y hasta a nosotros nos querían meter en esa dinámica; tuvimos que demandar, tuvimos que movilizarnos, tuvimos que hacer una asamblea general y decirle al director que si no se modificaba nuestro contrato de acuerdo entre las partes, no estábamos obligados a aceptar ninguna modificación que viniera de los legisladores, porque los legisladores no son los titulares del contrato colectivo de trabajo. Si no mantenemos vigentes nuestras prestaciones, si hay despidos injustificados, tenemos problemas con el patrón, entonces tenemos que avanzarle porque los panistas están peor, los panistas, ya lo vimos: si estás con ellos, ahí tienes tu toma de nota, aunque no haya asamblea, lo vimos en el caso del secretario general de los petroleros: no hubo asamblea, todavía no terminaba su gestión, y de pronto una

toma de nota, y seis años más como secretario general. Pero por qué creen, por su reforma energética, que ayer lo dijimos claro, no es una reforma energética, es una reforma petrolera y esas leyes secundarias atentan contra el interés general de los mexicanos y violentan la Constitución. Pero el dirigente no dice nada, si dice algo lo meten a la cárcel, ahí está el famoso Pemexgate, entonces su toma de nota por adelantado. En el caso de los mineros, cuando el conflicto con Napoleón Gómez Urrutia, en tres horas le dieron su toma de nota a Elías Morales y al otro lo quitaron, siendo que la misma autoridad se la había dado, Carlos Abascal le había dado la toma de nota.

Y la Confederación de Trabajadores de México ahí quedó, como elefante blanco, pero la culpa no la tiene el dirigente, sino los trabajadores, el SME tiene que transferir la experiencia en la política, en la forma de organizarnos, en la forma de luchar, y por eso también creamos la Confederación de Pensionados y Jubilados, para que también los jubilados nos ayuden en los estados de la república a transmitir nuestras experiencias en el trabajo, nuestras experiencias en la lucha obrera sindical, en cómo logramos nuestras conquistas históricas, porque me queda claro que el gobierno no nos ha regalado nada, nosotros generamos riqueza, los trabajadores.

Hoy exigimos al secretario Lozano que se cumpla la Ley Federal del Trabajo, y el sindicato se va a movilizar en caso de que presenten una iniciativa, tenemos dos representantes aquí en el Congreso, dignos representantes del sindicato y del movimiento obrero, José Antonio Almazán y Ramón Pacheco Llanes, quienes tienen que estar vigilantes de lo que están haciendo, ellos no lo van a poder hacer solos, pero atrás de ellos estamos nosotros en las calles, en la movilización, en los foros, en donde tengamos que estar para hacer valer lo que establece la constitución, la Ley Federal del Trabajo y nuestro contrato colectivo.

Necesitamos levantar la conciencia de clase de los trabajadores, necesitamos acercarnos a la sociedad civil, necesitamos hacer la alianza con organizaciones sociales y campesinas y debemos continuar la lucha, tenemos que organizarnos, hacer que respeten nuestros derechos y evitar que se modifique la ley; la forma de hacerlo es movilizándonos, salir a las calles, levantar la conciencia de nosotros ante la sociedad, darles la pelea, porque en el gobierno tienen el control de los medios masivos de comunicación, pero no tienen el control de

nuestras conciencias. Tenemos memoria histórica, sabemos cómo los obreros en el país se movilizaron para alcanzar lo que hoy son nuestras garantías individuales y la rica historia que tenemos en el SME de como nuestros antecesores sindicalistas también dieron la pelea, con una visión de futuro para que las próximas generaciones de obreros tuviéramos condiciones dignas, para nosotros y nuestras familias, lo que queda o lo que sigue es actuar, lleguemos a conclusiones que nos permitan un plan de acción contra estas reformas.

En el SME tenemos como acuerdo de la asamblea general oponernos a la reforma a la Ley Federal del Trabajo que nada va a beneficiar a los trabajadores, al contrario, buscan cómo abaratar más la mano de obra de los obreros en beneficio de los patrones.

Si los anteriores gobiernos prácticamente desmantelaron la empresa pública de Pemex, con la reforma petrolera lo que buscan es darle el golpe final, y después a la Comisión Federal de Electricidad y enseguida a Luz y Fuerza del Centro, nos oponemos a ese tipo de reformas que no obedecen al interés general, si no al interés de unos cuantos, a las empresas privadas nacionales o extranjeras.

¡Qué viva la lucha de los trabajadores en el país!
¡Qué viva la lucha de los trabajadores en el nivel mundial!

Un modelo de relaciones laborales para la integración
latinoamericana

José Luis Contreras Montes[§]

En primer lugar quiero agradecer, en nombre de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL) y de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), a los organizadores del “Foro de Análisis de la Contrarreforma Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, la oportunidad de participar en tan importante evento, que sin duda contribuirá a detener las contrarreformas laborales, al permitirnos analizarlas y discutir las, lo que por cierto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se ha negado a realizar, esperando que por mayoría ganen la votación en el Congreso, ya que de no hacerlo el futuro de los trabajadores sufrirá un retroceso histórico que implicará más miseria y explotación para los mismos. Debemos conformar un solo frente en contra de la criminal política neoliberal concretada en los tratados de libre comercio a lo largo y ancho de nuestra América. Seguramente el presente foro no será la excepción y seguiremos avanzando, no solamente en defendernos, sino en poder presentarle a nuestro pueblo una alternativa que pueda hacer realidad el lema de que “**Otro México es posible**”.

[§] Presidente de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas.

Introducción

Como todos sabemos, construir un modelo nuevo de relaciones laborales en todos nuestros países es una tarea que no compete exclusivamente a los juristas, sino que tiene que ser una labor multidisciplinaria y sobre todo se tiene que hacer con los trabajadores, actores centrales en este proceso, ya que debemos recoger los avances que cada pueblo ha logrado a lo largo de su historia, producto de las luchas históricas de nuestros pueblos en este sentido, ya que no partimos de cero, pues si bien con las dictaduras militares o con gobiernos de derecha neoliberal, se dismantelaron las legislaciones laborales que tutelaban dentro del derecho laboral a la parte más débil de la relación de trabajo, los trabajadores. En la actualidad, los pueblos de Venezuela, Ecuador, Bolivia, Brasil, Argentina, por señalar algunos, se han planteado como meta recobrar aquellos derechos laborales conculcados por la patronal de cada país, aliada a las empresas trasnacionales y al imperio estadounidense.

Un segundo elemento que debemos tomar en cuenta para la creación de una alternativa de esta naturaleza es conocer y saber aplicar la legislación que en el nivel internacional se ha creado gracias a la lucha de los trabajadores en el mundo y que se ha recogido de alguna forma por la Organización Internacional del Trabajo, en donde se puede apreciar la lucha de clases en el nivel mundial.

Un tercer aspecto fundamental para avanzar en tan colosal tarea es el hecho innegable de que debemos recoger, interpretar y presentar alternativas ante los cambios en las relaciones de trabajo que ha impulsado el neoliberalismo, o sea, debemos estar ligados con los problemas y demandas de los trabajadores, ya que ello es lo único que nos permitirá, como abogados, aportar al cambio que aspiramos.

Es importante no perder de vista que el neoliberalismo no ha acabado con la explotación del hombre por el hombre y por tanto la lucha por un cambio jurídico en materia laboral pasa por el plano de la lucha de clases, ya que lo que enfrentamos son nuevas formas y variantes de explotación capitalista de los trabajadores, que, desde mi punto de vista, se trata de ocultar mediante la ideología del neoliberalismo, que consiste en señalar que la lucha de clases ya no existe, que todos tienen las mismas oportunidades económicas, políticas y sociales, que lo importante es el individuo, en resumen, manipulan

a nuestros pueblos para mantener la explotación de los trabajadores y sigan incrementándose las ganancias del capital en el nivel mundial.

La estrategia del neoliberalismo en América Latina contra los derechos laborales

La política neoliberal se presentó ante el mundo como la única alternativa de progreso de la humanidad a partir de la caída del bloque socialista de Europa del Este y a partir de ahí los ideólogos de la misma permearon todos los ámbitos de nuestras sociedades con una ideología que justificaba el “libre mercado” como la alternativa fatal para las economías del planeta, y por tanto quienes estuvieran en contra eran retrógradas, emisarios del pasado, anquilosados, etcétera, ya que el neoliberalismo representa la globalidad, la modernidad y la alternativa de lograr avances económicos, políticos y sociales por lo que se lanzó toda la estrategia, en materia de cambiar las relaciones de trabajo, para hacerlas modernas y ponerlas a la altura de la competitividad en el nivel mundial, hecho que a la fecha ha resultado un verdadero fracaso y ha sumido a la humanidad en la peor miseria que hubiera conocido desde que nació el capitalismo.

Esta estrategia en contra de los trabajadores en América Latina ha tenido como características centrales:

1. Estandarizar todas las relaciones laborales en el nivel continental y mundial, sobre la base de establecer el empleo precario, o sea, sin estabilidad laboral, donde predominen los empleos temporales o eventuales, que le permite al capital abaratar el valor de fuerza de trabajo, debilitar las organizaciones sindicales y de fondo el derecho colectivo.
2. Impulsa la contratación laboral simulada o fraudulenta, mediante las empresas denominadas terceras, *outsourcing*, con contratos colectivos de protección, que le permita a los patrones (empleadores en el lenguaje neoliberal) imponer condiciones de trabajo inhumanas, sin respetar ningún derecho, por debajo incluso de algunas legislaciones laborales.
3. Se da en los hechos un gran retroceso en algunas conquistas laborales históricas, como es el caso de la jornada de trabajo, la

cual se ha incrementado por encima de las ocho horas; el salario se abate mediante una política de bajos salarios, se rompe con el principio de la estabilidad en el trabajo, mediante el mecanismo de despidos ilegales que se resuelven con indemnizaciones, negando la reinstalación en el trabajo; se establecen condiciones de trabajo donde prevalece la polivalencia y convierten a los trabajadores en “mil usos” a disposición total del patrón; debilitan la contratación colectiva, mediante el mecanismo de hacer renunciables las conquistas sindicales; debilitan o controlan a la organización sindical, mediante el trabajo eventual, los despidos ilegales sin posibilidad de reinstalación, entre otras y anulan en los hechos el derecho de huelga con diversos mecanismos legales o represivos.

4. Se atacan todos los derechos sociales, como es el caso de la seguridad social, la cual se ha privatizado para beneficiar a la banca internacional y debilitando a los organismos públicos, condenando a los trabajadores a un futuro incierto para sus jubilaciones, y las funestas consecuencias para sus familias; lo mismo ocurre en aquellos países que tienen derecho a la vivienda, pues se avanza en la privatización o anulación de este derecho.
5. En general la estrategia ha sido dismantelar todas las legislaciones laborales donde se anulan derechos tan importantes como el derecho al trabajo, en su doble aspecto, para adquirirlo y para permanecer en él; la irrenunciabilidad de derechos conquistados; derecho a salario digno, a la seguridad social, a la vivienda, a la educación, a mejores condiciones de trabajo.

El caso de México: los derechos laborales bajo los regímenes neoliberales

En el caso de México, hoy enfrentamos la posibilidad de que todos esos derechos que aún tenemos en nuestra constitución y en la Ley Federal del Trabajo se modifiquen siguiendo los lineamientos neoliberales y se dé una gran contrarreforma que aniquile los derechos históricos de los trabajadores mexicanos, ya que esta contrarreforma forma parte de lo que se ha dado en llamar “reformas estructurales”, para poner a nuestro país en un “plano de competitividad” dentro

de la “globalización”, lo que significaría destruir más nuestra economía, sumirnos más en el subdesarrollo y la dependencia, en todos sus aspectos económicos, políticos y sociales.

A partir de la instauración de los regímenes neoliberales en nuestro país desde el gobierno de Miguel de la Madrid en 1982, la oligarquía nacional en contubernio con el capital trasnacional iniciaron un proceso de cambios estructurales en el nivel mundial en todos los ámbitos de la sociedad capitalista y en el caso de los derechos laborales no pudo ser la excepción, ya que constituye un área fundamental en el desarrollo del sistema capitalista, el cual requiere de instituciones y legislaciones que le garanticen la mayor explotación de la fuerza de trabajo y, en consecuencia, mayores ganancias y utilidades para incrementar su dominio económico, poder político y control del aparato del Estado.

Durante 26 años el sistema capitalista ha impulsado cambios en el nivel mundial con sus consecuencias en cada país en lo particular, la estrategia, ha sido doblegar a los países subdesarrollados y dependientes a las necesidades de las empresas trasnacionales, encabezadas por organismos como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, etcétera, para garantizar el avasallamiento de dichas economías, controlar sus recursos naturales y la riqueza más grande de un país: la fuerza de trabajo de sus pueblos.

En el caso de México, desde 1982, se empezaron a implementar estrategias para garantizar que la fuerza de trabajo fuera explotada en las condiciones más favorables a la oligarquía fundida estrechamente con el capital trasnacional, especialmente durante los gobiernos de Salinas, 1989; Zedillo, 1998; y Fox, 2002, para lo cual se pusieron desde esos años:

1. Lograr la modificación del artículo 123 constitucional, especialmente en el capítulo de las formas de contratación e implementar nuevas formas de trabajo acordes a los procesos de modernización y a los cambios generados por la globalización, con el argumento de que estos derechos plasmados en la misma son anquilosados, viejos, que fueron creados en condiciones históricas diferentes, por lo que se debe avanzar en su “modernización”.

2. Modificar la Ley Federal del Trabajo, en función de establecer nuevos tipos de contratos individuales de trabajo que permitieran la libre contratación, la libre movilidad: en resumen, que el patrón, sin límite alguno, modifique las condiciones del trabajo, imponga salarios y prestaciones, según la “capacidad de cada empresa”, romper con los principios fundamentales que se consagran en ella, como lo es el principio de estabilidad en el empleo, el de salario remunerador, el de la tutela de la ley sobre el trabajo, la irrenunciabilidad de derechos y aniquilar por diversas vías los derechos colectivos de los trabajadores: libre sindicalización, derecho a la contratación colectiva y el derecho de huelga.
3. Bajo el principio neoliberal de que todos los derechos de los trabajadores pueden eliminarse, disminuirse o hacer que los trabajadores renuncien a ellos, sin ninguna responsabilidad de los patrones, han promovido la disminución de prestaciones de los contratos colectivos de trabajo, dicen ellos, siempre y cuando “jamás se disminuyan por abajo de los mínimos que establece la Constitución y las leyes laborales” y “para mantener la existencia de las fuentes de trabajo”. Los contratos de protección se han convertido en una verdadera epidemia y amenaza para los trabajadores, ya que los mismos son meras simulaciones y de fondo lo que se logra es mantener el control de los trabajadores para que no protesten y se les apliquen condiciones de trabajo, en muchas ocasiones inhumanas, sin estabilidad en el empleo y con salarios y prestaciones de hambre.
4. Asimismo, la aplicación de la política de topes salariales y en prestaciones, bajo el argumento de que no se desborde la inflación, ha permitido al gobierno y a los patrones niveles altos de explotación y ganancias para ellos. Como ejemplo tenemos la siguiente tesis de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Tesis de jurisprudencia 40/96, aprobada por la Segunda Sala de Suprema Corte de Justicia de la Nación, aprobada el 29 de marzo de 1996, novena época, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su gaceta, tomo IV, agosto de 1996, página 177.

“CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR.- De conformidad con el artículo 123, apartado “A”, fracción XXVII, inciso *h*), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se refiere a cuando por primera vez se va a firmar con un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra “contratos”, así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.

5. Establecieron una estrategia para ir acabando con los sindicatos independientes y democráticos, por una parte, y por otra, simplemente negando los nuevos registros, provocando que se busque siempre el “amparo” de los registros de los sindicatos “*charros*” para mantenerlos controlados, negando siempre el principio de libertad y autonomía sindical, todo bajo el lema del Banco Mundial que dice que “no hay mejor sindicato que el que no existe”, para dar paso a sindicatos alineados, que se

presten a procesos de privatización y en general que apoyen las reformas laborales neoliberales, sin importar los graves daños que se le ha causado a los trabajadores. La toma de nota, que debería de ser un simple trámite administrativo donde la autoridad laboral registrara la voluntad libre de los trabajadores para gobernar sus sindicatos, se ha convertido en un instrumento político de control y represión hacia los trabajadores que luchan por liberarse de dirigentes espurios y antidemocráticos. Con esta política de protección hacia los dirigentes corporativos y blancos, serviles del capital y a sus propios intereses, se ha vulnerado como nunca en la historia del país la libertad y autonomía sindical, consagrados en la Constitución general de la República, la Ley Federal del Trabajo y los Convenios Internacionales en materia de trabajo, suscritos y ratificados por el Senado de la República, todo lo cual han dejado de cumplir.

6. Aunado a lo anterior, durante estos años se han encargado de hacer nulo en los hechos el derecho de huelga, a través del control de los sindicatos llamados “charros”, de los blancos y del actuar de las autoridades del trabajo, que siempre funcionan a favor de los patrones, para evitar “estallidos sociales” y simular una “paz social” ficticia, ya que al paso de los años se han estado generando violaciones que han roto con el Estado de derecho.
7. Ante esta situación, quien ha jugado un papel importante para que en los hechos la clase dominante imponga sus cambios neoliberales, creando una legislación paralela donde todos los principios históricos y fundamentales de los trabajadores los están haciendo nulos en la práctica y quienes ha solapado y fomentado esta legislación paralela, han sido la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las juntas federal y locales de Conciliación y Arbitraje, los tribunales federal y estatales que conocen de los conflictos de los trabajadores al servicio del Estado y en los últimos años los juzgados de distrito y tribunales colegiados, ambos en materia de trabajo, y la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación.
8. Lo importante a advertir en todo este proceso del periodo neoliberal es un hecho de que el capital requiere una nueva

legislación acorde a sus necesidades, por eso la insistencia de la reforma laboral como reforma estructural; las instituciones que por ministerio de ley tienen la obligación de aplicar y vigilar que se aplique correctamente la Constitución y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, durante este proceso, han dejado de ser instituciones que funcionen en beneficio de la justicia, el orden y la ley, ya no representan los intereses de la república democrática, pues hoy están en manos de funcionarios corruptos, ideológicamente de derecha y reaccionarios, que están sirviendo no al pueblo, que los mantiene, sino a la oligarquía, al capital extranjero y en general a los poderosos, en contra de los pobres.

9. Finalmente, lo cierto es que al igual que requieren una nueva legislación laboral, ésta solamente la pueden alcanzar con un “nuevo” sindicalismo controlado y corporativizado ahora por la derecha encabezada por Felipe Calderón, quien antes de tomar posesión realizó amarres con los sindicatos más poderosos del país, controlados por dirigentes *charros* priistas, como es el caso de Víctor Fuentes, en el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), Carlos Romero Deschamps, en el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), y Víctor Flores, en el sindicato ferrocarrilero y el Congreso del Trabajo. En otros casos como en el Sindicato Minero Metalúrgico en todo el país y en Querétaro con el Sindicato de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, por poner solamente algunos ejemplos, la represión ha sido el signo de su política.

Y en otro tercer grupo se busca mantener un sindicalismo a la “altura” de las reformas estructurales: reforma eléctrica, reforma energética, reforma laboral, sin que hasta hoy Calderón haya logrado la aprobación en el Congreso y ha buscado ahondar la reforma a la seguridad social, campo en el que miles de trabajadores al servicio del Estado han interpuesto juicio de amparo y debido a ello la reforma esta en la vía del derecho detenida, aunque el gobierno por la vía del hecho esta imponiéndole la Nueva Ley impugnada a los trabajadores.

Mucho se ha discutido en estos años, sobre la reforma laboral, lo que es cierto es que con una correlación de fuerzas

como la que se daba hasta estos momentos, no existían condiciones para que se diera una reforma laboral que favoreciera a los trabajadores, pues de entregarse la estabilidad en el empleo, toda la legislación laboral que hemos tenido hasta la fecha se desmoronaría y daríamos paso a una legislación estilo Estados Unidos, donde los derechos son renunciables y cada revisión de contrato implica retrocesos, pues se parte de cero.

La Asociación Nacional de Abogados Democráticos ha sostenido que antes que pensar en reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT) es necesario que se cumpla con la misma, o sea, que defendamos los principios básicos e históricos de nuestro derecho laboral.

Los principios de nuestro derecho laboral

Es precisamente en el artículo 123 constitucional en donde se condensa la función del derecho del trabajo como una garantía social fundamental, con principios como los siguientes:

1. Estabilidad y permanencia en el trabajo (artículos 123 “A” XXI y XXII, “B” IX constitucionales, 4º, 21, 35, 39,47, 48, 49 y 161 LFT):

El trabajador tiene que tener la seguridad de que su empleo es estable, que contará con él, mañana, pasado, dentro de un mes o años, es decir, jamás se sabe cuando terminará su relación laboral con el patrón mientras subsista la materia de trabajo.

Si el trabajador es objeto de un despido injustificado por no haberse cumplido, por parte del patrón, con el requisito del antepenúltimo párrafo del artículo 47 que establece la obligación de entregarle por escrito las causas de su separación, podrá demandarle que lo reinstale en su trabajo o que lo indemnice, obviamente con el pago de salarios caídos y prestaciones accesorias.

El patrón está impedido a sustituir en el puesto al trabajador que le demandó su reinstalación, hasta en tanto no haya una resolución por parte de la autoridad laboral.

Si se omite señalar el tipo de contrato individual de trabajo se entenderá que éste es por tiempo indeterminado y aun

cuando se establezca un contrato por tiempo u obra determinada, si subsiste la materia de trabajo al término del contrato, se entiende que se prorroga hasta que se dé por terminada la materia de trabajo.

El patrón puede contratar a un trabajador por obra o tiempo determinado, o bien por tiempo indeterminado. Las labores que desempeñará el trabajador, así como su jornada, se limitarán únicamente a las que dieron origen a la relación de trabajo.

Con la reforma que propone el secretario del Trabajo, Javier Lozano Alarcón, se atenta gravemente en contra de este principio al modificarse los artículos 35, 39, 47, en donde se establecen nuevas formas de contratos individuales de trabajo, temporales, eventuales y nuevas causales para poder despedir al trabajador.

2. Irrenunciabilidad de derechos (artículos 123 "A" XXVII *g*) y *h*) constitucional y 5º, 33, 99 y 394 LFT):

Es nula la renuncia que el trabajador haga de sus salarios devengados (prestaciones que se deriven de los servicios prestados), indemnización, jornada de trabajo, salario, días de descanso y condiciones de trabajo.

Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá presentarse por escrito y ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), dicha autoridad laboral tendrá que cerciorarse que no esta viciada de renuncia de derechos para poder avalarla.

El contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos de trabajo vigentes en la empresa o establecimiento.

Solamente el patrón puede excepcionalmente reducir las prerrogativas laborales del contrato colectivo de trabajo si previamente inició un juicio laboral ante la JCA por desequilibrio económico y esta autoridad emitió una resolución en su favor por haber acreditado tal circunstancia. En la inteligencia que la reducción jamás puede estar por debajo de los mínimos de la ley laboral.

3. A trabajo igual, salario igual (artículos 123 “A” VII constitucional, 56 y 86 LFT):

A trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, corresponde salarios iguales.

No pueden establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

4. Derecho a la sindicalización, contratación colectiva y huelga (artículos 123 “A” XVI, XVII, XVIII, XIX y “B” X constitucional, 354, 357, 359, 370, 386, 394 y 440 LFT y, Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo):

Los trabajadores pueden coaligarse o sindicalizarse, o bien constituir sindicatos sin autorización previa, redactar sus documentos básicos y elegir libremente a sus representantes. Los patrones tienen prohibido intervenir en la vida interna de los sindicatos.

La representación sindical de los trabajadores podrá pactar con el patrón o patrones las condiciones de trabajo que regirán en la empresa o empresas mediante un convenio colectivo que sólo ambas partes podrán modificar mejorando las prestaciones que ya se tienen, es decir, sin disminuir las prestaciones que ya están pactadas, pues de lo contrario implicaría renuncia de derechos.

La huelga no tiene un límite para su realización como derecho exclusivo de los trabajadores, su propósito es el equilibrio entre los diversos factores de la producción, obtener la firma, cumplimiento y revisión de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley, incluso irse a un movimiento de huelga por solidaridad.

5. Conformación tripartita de las autoridades del trabajo (123 “A” XX):

Adopta la misma estructura de la OIT, donde las juntas de Conciliación y Arbitraje están conformadas por un representante del gobierno, los trabajadores y patrones, de tal suerte que los trabajadores, por conducto de su representante, tienen ingerencia para hacer escuchar sus argumentos ante la autoridad laboral (representante del gobierno y presidente de la JCA), para ser tomados en cuenta, al igual que el representante de los patrones; sin embargo, por vicios o actitudes, el

representante de los trabajadores brilla por su ausencia al momento de decidir sobre un determinado asunto, aunado a que, como normalmente ocurre, no es especialista en el tema laboral, o bien no cumple con desarrollar su papel, por eso termina firmando acuerdos por simple inercia; acuerdos o resoluciones que sin duda fueron elaborados tomando en cuenta los razonamientos del representante del capital, pues, como de todos es sabido, los patrones preparan a su gente para ocupar esos espacios y así poder defender sus intereses.

No se puede argumentar que no sirva este tripartismo, puesto que es un espacio ganado para que los trabajadores formen parte del equilibrio entre los factores de la producción (capital-trabajo) dentro del derecho social. Lo que hace falta es entender y llevar a la práctica el verdadero significado del tripartismo por parte de los representantes de los trabajadores. Por último no se puede dejar de lado que la conformación de las juntas de Conciliación y Arbitraje se debió, precisamente, para evitar la corrupción de los tribunales, en los cuales una sola persona era la que determinaba un conflicto.

6. Derecho a la seguridad social (123 “A” XXIX, “B” XI constitucional):

Cualquier persona que se subordine y reciba un salario de otra tiene derecho a exigir y el patrón la obligación de otorgarle seguridad social, a efecto de disfrutar de la atención médica en caso de enfermedad o accidente, de los seguros de vida, invalidez, vejez y muerte, o bien los servicios de guardería.

Nuestro derecho del trabajo durante años fue, y sin duda sigue siendo, fuente de inspiración de los movimientos de los trabajadores en todo el continente americano, ya que establece toda una serie de garantías sociales que han sido ejemplo en el nivel mundial, por ello los quieren destruir, como lo hicieron en todo el continente, mediante dictaduras o con gobiernos de derecha proclives a los Estados Unidos y las grandes corporaciones transnacionales.

Las propuestas de la ANAD y la ALAL

Durante años, los patrones, las autoridades del trabajo y los líderes traidores a los trabajadores, han impulsado una legislación paralela

que se ha conformado partiendo de la ilegalidad y de romper con el orden constitucional y con instituciones que ya no funcionan a favor del pueblo de México, por ello, la Asociación Nacional de Abogados Democráticos propone:

- a) En primer lugar que las autoridades del trabajo, los tribunales colegiados, los juzgados de distrito, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cumplan, interpreten y apliquen la legislación laboral, dejando de lado sus interpretaciones neoliberales y cumplan su papel con honestidad y dejando la parcialidad con la que han actuado hasta la fecha, o sea, que es necesario sacar a todos los funcionarios que se han caracterizado por su proclividad hacia los intereses de los patrones, abriendo un proceso de selección popular de los nuevos jueces, magistrados y presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje.
- b) Llamar a un proceso libre y democrático, donde los trabajadores nombren libremente, por medio de voto directo y secreto a sus dirigentes sindicales y que la autoridad laboral, únicamente registre a los sindicatos, sin objeción alguna, que impida su registro nuevo o de cambio de dirigencias.
- c) Terminar con la política laboral neoliberal de topes salariales y en prestaciones, para que los incrementos salariales a los mínimos se realicen sobre estudios independientes en materia económica, echando mano de los investigadores de las universidades públicas.
- d) Terminar mediante un estudio y dejando que los trabajadores libremente denuncien donde existan contratos de protección, para sacar a los mercaderes de los derechos de los trabajadores y que ellos nombren a sus dirigentes y pacten sus contratos colectivos de trabajo, libremente con sus patrones.
- e) Apoyar solidariamente los movimientos de huelga que sean reales y no promovidos por los *charros* para proteger a los patrones, desmantelando las dirigencias corporativas y contribuyendo a que los trabajadores recuperen sus organizaciones sindicales.

Por su parte la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, en el congreso realizado en Cochabamba, Bolivia, definimos

con precisión nuestra postura en esta lucha al lado de los trabajadores, en lo que denominamos: “Carta de Cochabamba: las relaciones laborales en el siglo XXI”:

La ALAL no fue pensada como un espacio para el debate doctrinario, como los tantos que ya existen. Pero pretende generar la mejor doctrina, como una herramienta más para alcanzar sus fines.

La ALAL no es ni será neutral. Tiene una clara posición y una actitud militante en la lucha por un orden social justo por un derecho del trabajo apoyado sobre los principios protectorios y de progresividad.

La ALAL no se propone sólo describir la realidad. Se propone transformarla. Porque no queremos ser meros espectadores, sino activistas de los cambios que demandan nuestros pueblos. Pretendemos incidir en cada uno de nuestros países en los procesos de transformación social.

En resumen, el modelo de relaciones laborales para el siglo XXI que propone la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, se apoya en los principios humanísticos insertos en nuestras constituciones nacionales y en el derecho internacional de derechos humanos.

Propuestas de la ALAL

A

Como podemos ver, necesitamos construir un nuevo modelo de relaciones laborales que termine con las que han impuesto en nuestros países los gobiernos de derecha, las empresas transnacionales y el imperio estadounidense, por lo que la ALAL, sostiene que:

El agotamiento del paradigma neoliberal de relaciones laborales vigente en nuestro continente durante las últimas décadas del siglo XX nos demanda construir uno nuevo, en el cual el trabajo humano sea considerado con criterios que exceden el marco del mercado económico, y que se apoyan en los principios de la justicia social.

...la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL) propone establecer los postulados fundamentales de un nuevo modelo de relaciones laborales, ajustando a la evolución de la conciencia social de la humanidad.

Para avanzar en esta tarea de construir un nuevo modelo, debemos empezar por luchar para que el trabajo, en todo el mundo, sea respetado y reconocido como uno de los principales derechos humanos, como lo establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos, especialmente en sus artículos 22, 23, 24, 25 y 26, en donde se da cuenta de la importancia del trabajo como esencial para la vida de la humanidad, ya que solamente el trabajo enaltece y dignifica al hombre y a la mujer, además de tomar en cuenta aquellos principios y derechos que se tengan consagrados en nuestras constituciones nacionales.

Estos preceptos que se contienen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos es importante no sólo recordarlos, sino ejercerlos, como es el caso del artículo 23 que a la letra señala:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En el caso de México, han llegado al absurdo de negar que los derechos laborales sean humanos, ya que en el caso de las comisiones Nacional y las estatales de Derechos Humanos, se declaran incompetentes para atender las violaciones que se cometen en las relaciones de trabajo y que afectan la dignidad humana, o sea que no atienden las denuncias que en materia laboral realizan los trabajadores.

Por ello la ALAL, sostiene que:

En primer lugar, sostenemos la imperiosa necesidad de democratizar esas relaciones, para que el trabajador, ciudadano en la sociedad, también lo sea en la empresa.

Y para ello partimos de un dato de la realidad: en nuestros países la empresa generalmente es una estructura autocrática, que erróneamente

es identificada con el titular de los medios de producción. Desde esta visión, el trabajador es un mero proveedor de fuerza de trabajo fácilmente intercambiable, un tercero sin derecho a ser informado o consultado sobre cuestiones que han de afectarlo en sus condiciones laborales, pero también en su vida personal y en sus perspectivas de progreso.

Esta teoría sobre la naturaleza de la empresa está absolutamente desajustada de una visión compatible con las necesidades del desarrollo humano y social en nuestro continente, que nos habla del trabajador como un sujeto activo en las relaciones en la empresa, y no de un ejecutor sumiso y silencioso de órdenes que vienen de arriba.

Pero la democratización de las relaciones laborales será una utopía mientras los trabajadores tengan una inserción precaria en la empresa, que se puede terminar por la sola decisión del empleador mediante el pago de una suma de dinero.

Por ello la ALAL sostiene que la estabilidad laboral es la clave de bóveda para pensar el derecho del trabajo. Hay que proteger al trabajador contra el despido arbitrario.

Debemos de impulsar en la conciencia y la organización de los trabajadores dos aspectos que son fundamentales:

Que cobren conciencia de que cualquier trabajo que se realice, sea en las empresas privadas o en las públicas, debe verse en su importancia social, es decir, en lo que significa para el conjunto de la sociedad, por encima de los intereses de ganancia de los empresarios particulares, de tal forma que el trabajador se vea como ciudadano y trabajador de forma indisoluble, que se ganen el derecho a que se les reconozca en todos los ámbitos del trabajo con los mismos derechos que tienen como ciudadanos, sin que en ningún momento se permita la afectación a sus derechos básicos que forman parte de su condición de ciudadano y humana.

El trabajo es socialmente útil, por ello los trabajadores deben cobrar conciencia del mismo, rompiendo el esquema de la ideología patronal, en el sentido de que ellos son los “empleadores”, dadores de trabajo, ya que ellos no dan trabajo, este solamente lo da el trabajador con su fuerza de trabajo en cualquiera de las formas en que se de éste.

La subordinación en el trabajo no convierte al patrón en dueño y señor del trabajador, ni a los centros de trabajo en islas extraterritoriales donde solamente impera la ley del patrón sea privado o público

y en donde a los trabajadores se les despoja de sus derechos que como ciudadanos tienen: libertad de expresión, de reunión y organización, a la información y poder pactar cualquier tipo de cambio que se presente en las condiciones de trabajo.

El trabajo socialmente útil es aquel en donde el producto de ese trabajo beneficia a la sociedad en su conjunto, por ello debemos impulsar entre los trabajadores que tomen conciencia de su trabajo, ya que este es el que sostiene una sociedad y no el capital por si solo, por tanto debemos ligar a los trabajadores con la sociedad, esto es que se entienda que el trabajo se realiza a favor de la sociedad y no exclusivamente del capital, que se entienda que los trabajadores realizan su labor para beneficio de todos y en función de la sociedad, de tal forma que fortalezcan sus organizaciones sindicales no sólo para realizar luchas economicistas o gremialistas, buscando ligar las luchas sindicales con las sociales.

Por lo que el derecho al trabajo socialmente útil es central para lo cual se debe de impulsar la lucha por el derecho al trabajo como derecho humano; el derecho a la estabilidad en el trabajo; el derecho a la reinstalación en el empleo, como una opción del trabajador, como arma en contra del despido ilegal o arbitrario y el derecho al trabajo digno y bien remunerado.

B

Otra línea de acción para lograr un nuevo modelo de relaciones de trabajo lo constituye el hecho de que se debe luchar en contra de la política de despidos masivos o individuales de forma ilegal o arbitraria, que han promovido los patrones en todo el continente, ya que se ha realizado como una forma de abaratar el costo de la fuerza de trabajo o para eliminar a los trabajadores concientes que luchan por sus derechos.

Como todos sabemos, actualmente la estructura ocupacional de nuestros países se encuentra deformada y prevalece el subempleo y desempleo abierto, producto de las políticas neoliberales que ponderan empleos eventuales, mal remunerados y prácticamente sin seguridad social ni beneficios laborales y sociales.

La estrategia neoliberal ha sido destruir el derecho a la estabilidad en el trabajo, mediante diversas formas como son: cerrar empresas para reabrir las con trabajadores nuevos, sin contratos colectivos e

imponiendo condiciones de trabajo; promueven la congelación de plazas evitando que el sindicato proponga a quienes deben de ocuparlas, realizando contrataciones eventuales, y en el caso de México aplican una contratación por fuera y en contra de la legislación laboral, aplicando una leyes civiles o mercantiles para evadir las responsabilidades laborales.

Ante esto la ALAL, sostiene lo siguiente:

Por tal motivo, la interpretación doctrinaria, para nada neutral, que traduce esta obligación social como la obligación de reparar económicamente el daño que sufre el trabajador por el despido sin causa, nos parece equivocada.

Hay que desalentar efectivamente la cesantía arbitraria, ya que constituye una conducta que debe ser descalificada y proscrita.

No aceptamos que el despido sin causa sea potestad empresarial, derivada del derecho de propiedad o de la libertad de ejercer una actividad económica lícita. Por el contrario debe ser considerada como un acto ilícito.

Y si es un acto ilícito, la respuesta del ordenamiento jurídico debe ser su desactivación, declarándolo nulo. Y la nulidad del despido sólo puede tener como consecuencia la readmisión del trabajador en su empleo.

Porque la estabilidad laboral es una exigencia de la condición humana. Representa para el individuo la posibilidad de construir un “plan de vida”, que es lo que le permite pensar en el futuro a partir de un marco estable, en el cual la satisfacción de necesidades aun no cumplidas, esté referida a un mañana sentido como esperanza.

Y si la estabilidad laboral es una exigencia de la condición humana, entonces también es un derecho humano, tutelado por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Nos referimos siempre a empleo digno, sin violencia ni discriminación.

Frente a las nuevas formas fraudulentas que ha impuesto la estrategia neoliberal, están las de la simulación o fraudulentas, ante las cuales nos manifestamos de la siguiente forma:

Otra columna de relaciones laborales que proponemos es la de responsabilidad laboral solidaria de todos aquellos que se benefician, apropian

o aprovechan de la fuerza de trabajo asalariada, cualquiera que sea su ubicación en el esquema productivo.

De tal manera el fraude, la segmentación de la actividad empresaria, que en algún caso puede ser legítima, no afectará los derechos del trabajador al cobro de sus créditos.

La norma laboral deberá crear sujetos pasivos múltiples, aun en ausencia de fraude o ilicitud, de forma tal de tutelar al trabajador frente al proceso de descentralización productiva.

C

El derecho laboral es esencialmente un derecho social, nacido de las demandas y luchas de los trabajadores en el nivel mundial, este tiene principios y derechos básicos que se consagran en nuestras constituciones nacionales y en los convenios internacionales de la OIT; este derecho protege los derechos individuales y los colectivos del trabajo, y son éstos últimos los que se han empeñado en destruir los patrones en el nivel mundial, ya que son los derechos colectivos lo que le da esencia al derecho del trabajo en el nivel mundial.

El derecho colectivo del trabajo se compone por tres elementos indisolubles entre sí, ya que uno no se explica ni funciona sin el otro, estos tres elementos son: el derecho a la libre sindicalización, a la contratación colectiva y el derecho de huelga.

Ante esta problemática, la ALAL se pronuncia por:

Pero relaciones laborales democráticas y estabilidad en el empleo son impensables, sin libertad y democracia sindical. Porque el derecho del trabajo es, por esencia, derecho colectivo.

Y en el modelo de relaciones laborales para el siglo XXI que postula nuestra asociación, la cuestión de la libertad y de la democracia sindical tienen un lugar central.

Sabemos que el abordaje de la libertad sindical nos lleva, entre otras cosas, al debate sobre los modelos sindicales, que necesaria e imposterablemente debemos profundizar.

En cuanto a la democracia sindical, sostenemos que la sociedad justificadamente exige un funcionamiento democrático de sus entidades intermedias. Con mayor razón, entonces, cuando se trata de asociaciones sindicales, atento a sus prerrogativas y competencias en lo político, en lo social y en lo económico.

En la medida que el ordenamiento jurídico les otorga la representación de intereses objetivados, con independencia de la voluntad real de cada uno de sus representados, es lógico que se les demanda una actuación sujeta a reglas democráticas.

Reglas que deben garantizar la participación de los trabajadores en la vida interna de la asociación sindical, y una fluida relación entre los dirigentes y sus bases. Debemos terminar con todos los bolsones de autoritarismo y de funcionamiento autocrático, tanto en las instituciones como en las organizaciones intermedias.

La democracia sindical es la herramienta que garantiza dirigentes representativos con capacidad para instalar las demandas de las bases en la mesa donde se discute el reparto de las cargas y de los beneficios sociales.

A su vez la democracia sindical es el único antídoto contra los dirigentes que actúan como correa de transmisión de las políticas de los sectores dominantes, demandando a los trabajadores sumisión a ellas.

El derecho a la libre sindicalización es lo que permite a los trabajadores ejercer su fuerza de manera organizada y enfrentar a los patronos para lograr mejores condiciones de vida y trabajo, para ellos y sus familias, pero dicha organización debe basarse sobre el ejercicio de una democracia participativa permanente, en donde sean los trabajadores los que decidan democráticamente su vida interna.

Es importante tomar en cuenta que debemos luchar por que las legislaciones laborales contengan disposiciones que garanticen la libertad sindical, en el entendido de que la democracia no se puede decretar, se tiene que ejercer, pero sí es importante que se cuide que los sindicatos realicen permanentemente asambleas, informen de los estados financieros, que se realicen procesos democráticos de elección de sus dirigencias, que sus estatutos contengan principios democráticos que garanticen una vida interna transparente y honesta, con principios y programas de lucha democráticos.

Hoy la lucha es por darles a los trabajadores las armas del conocimiento para erradicar los sindicatos corporativos, corruptos, antidemocráticos, los de protección, etcétera.

Con sindicatos verdaderos es como se puede lograr que se avance en la contratación colectiva, ya que es precisamente este tipo de contratación la que permite hacer avanzar los derechos individuales

de los trabajadores, es lo que permite establecer mejores condiciones salariales, de trabajo y en prestaciones por encima de los mínimos que establecen las legislaciones laborales de cada país.

Los abogados laboristas debemos acompañar a los trabajadores en esta lucha por la construcción, rescate o funcionamiento correcto de sus organizaciones sindicales; debemos construir conjuntamente con ellos el andamiaje de organizaciones fuertes, democráticas, con conciencia de clase y formas de lucha correctas que permitan hacer avanzar a los trabajadores, no solamente en el campo sindical y económico, sino también en el plano político y social.

La ALAL considera que en el marco de la lucha de clases, en donde el neoliberalismo ha extremado la explotación del hombre por el hombre, el derecho de huelga tiene plena vigencia como forma de lucha para lograr mejorar sus condiciones de vida y trabajo, por lo que:

Afirmamos nuestra defensa del derecho de huelga, como paradigma de un sistema de relaciones de trabajo y de una sociedad democrática, ratificando el Manifiesto de Caracas de 2006.

Los instrumentos de autodefensa de los trabajadores constituye la piedra angular de la lucha sindical y popular y deben condenarse todas las normas que intentan menoscabar o impedir el desarrollo de este derecho que hemos denunciado en muchos países de la región.

Concebimos el derecho laboral, como un todo, compuesto del derecho al trabajo digno, a la estabilidad laboral; a un salario remunerador, a una contratación colectiva progresiva, sin renuncia de derechos, a la libertad sindical y el derecho de huelga, así como al derecho a la educación, a la vivienda y a la seguridad social como lo concibe la Carta Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 22, que a letra señala:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Como es conocido por todos, los sistemas de seguridad social privados, impulsados por la política neoliberal, han fracasado, como ya lo ha reconocido el propio Banco Mundial, pero el sistema está dispuesto a mantenerlo mientras le represente a la banca internacional un negocio, no importando que el futuro de millones de trabajadores se ponga en riesgo, lo importante es “sacar sangre hasta de las piedras” y apuntalar un sistema irracional, anárquico e inhumano.

Por ello saludamos a aquellos pueblos que, hoy que han tomado el gobierno, se proponen rescatar los principios solidarios y de universalidad de la seguridad social y sobre todo a que se mantenga como una responsabilidad social del Estado. Por ello la ALAL, se pronuncia por:

(Que) ... en un modelo para armar, proponemos la reafirmación del principio que dice que la seguridad social es incompatible con la existencia de operadores que actúan con fin de lucro. La experiencia con las administradoras privadas de fondos de jubilaciones y pensiones con las aseguradoras privadas de riesgos del trabajo es más que suficiente para fundamentarlo. Ambas, son hermanas paridas por la matriz ideológica que se paseó triunfante durante la década del 90, y que se niega a desaparecer.

Por ello enfáticamente afirmamos que la seguridad social debe ser gestionada por el Estado, y ésta es una obligación indelegable.

Estos son sin duda algunos puntos programáticos y de acción concreta que pueden enriquecer un programa más amplio y completo que se forme a partir de las luchas, reivindicaciones y demandas de los trabajadores en el nivel nacional e internacional.

Como podemos observar, la construcción de un proyecto como el que aspiramos en la ANAD y la ALAL no es fácil, pero tampoco es imposible, ya que si logramos unificar las fuerzas organizadas de los trabajadores, en donde exista una legislación laboral favorable, hay que defenderla y mejorarla en función de los intereses de los trabajadores, ahí en donde fue destruida, avanzar en establecer los principios básicos del derecho laboral progresivo, que contribuya a crear las condiciones para un cambio estructural de nuestras sociedades.

Porque el trabajador debe ser eje y centro del derecho laboral y sujeto de preferente tutela constitucional.

*Análisis de la contrarreforma laboral
de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*
fue impreso en septiembre de 2008 en Offset
Universal, S.A., Calle 2 núm. 113, Col. Granjas
San Antonio, México, D.F., tel. 5581-7701,
bajo el cuidado de Rodrigo Castellanos Fajardo.
Tiraje: tres mil ejemplares.

PUBLICACIONES
DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRD
EN LA LX LEGISLATURA DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL CONGRESO DE LA UNIÓN

Antologías

- ☪ Recursos genéticos y pueblos indígenas • *Óscar Banda González* (compilador)
- ☪ Estado laico, condición de ciudadanía para las mujeres • *Rosario Ortiz Magallón* (compilación)
- ☪ La nueva legislación en materia presupuestaria • *Mesa Directiva del Grupo Parlamentario del PRD* (compilación)



- ☪ El petróleo en la historia y la cultura de México • *José Alfonso Suárez del Real y Aguilera* (coordinador)
- ☪ Exclusividad de la nación en materia de petróleo • *José Antonio Almazán González* (coordinador)
- ☪ Defensa de los recursos energéticos • *José Alfonso Suárez del Real y Aguilera* (coordinador)
- ☪ Pederastia: agenda legislativa pendiente • *Joaquín Aguilar Méndez et al.*
- ☪ Alimentación, nutrición, valores culturales y soberanía alimentaria • *Aleida Alavez Ruiz* (coordinadora)
- ☪ Propuestas para una reforma laboral democrática • *Alfonso Bouzas Ortiz* (coordinador)
- ☪ Defensa de los derechos humanos en Oaxaca • *José Antonio Almazán González* (coordinador)
- ☪ En defensa del patrimonio energético • *Alejandro Sánchez Camacho* (coordinador)

Varios

- ☯ Maíz, contaminación transgénica y pueblos indígenas en México
 - *Aldo González Rojas*
- ☯ Defensa del patrimonio y la soberanía nacionales / Prontuario de la reforma energética • *Carlos Huerta y Fluvio Ruiz (compiladores)*
- ☯ La campaña comunitaria y el triunfo de los pueblos • *Marcos Matías Alonso*
- ☯ Nueva ley del ISSSTE: la reforma estructural del consenso dominante
 - *Odilia Ulloa Padilla y Miguel Alonso Raya*
- ☯ La reforma del Estado • *Grupo Parlamentario del PRD en la Cámara de Diputados / Grupo Parlamentario del PRD en el Senado de la República / Comité Ejecutivo Nacional del PRD*
- ☯ Contradicciones y retractaciones sobre la verdad histórica de los hechos / Caso: Ernestina Ascensión Rosario (Sierra de Zongolica, Veracruz) • *Valentina Batres Guadarrama, Alliet Bautista Bravo y Maricela Contreras Julián (coordinadoras)*
- ☯ Por la recuperación salarial de los trabajadores mexicanos
 - *José Antonio Almazán*
- ☯ Tres mitos sobre los salarios de los trabajadores de México
 - *José Antonio Almazán*

Revista

El Tlacuache • Revista mensual en materia indígena de la Coordinación de Equidad Social del GPPRD, LX Legislatura, Cámara de Diputados

Archivos electrónicos disponibles en PDF en:
http://prd.diputados.gob.mx/publicaciones/p_03.htm