



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

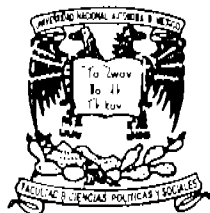
**“LA LEY ABASCAL ES
ANTICONSTITUCIONAL”**

T E S I N A

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIA POLÍTICA Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
(CIENCIA POLÍTICA)**

**P R E S E N T A :
ROSALÍO HERNÁNDEZ BELTRÁN**

**ASESOR:
MTRO. VALERIANO RAMÍREZ MEDINA**



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO D. F.,

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
I. CONTEXTO POLÍTICO – SINDICAL	6
II. LA JORNADA LABORAL	17
III. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	20
IV. ASPECTOS REGRESIVOS DE LA “LEY ABASCAL”	29
V. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO: LIBERTAD SINDICAL, CONTRATACIÓN COLECTIVA Y HUELGA	39
VI. CONCLUSIONES	56
BIBLIOGRAFÍA	59

autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

Nombre: Rosalío Hernández
Beltrán

Fecha: 19. Mayo. 2004
Firma: Rosalío Hernández B.

LA LEY ABASCAL¹ ES ANTICONSTITUCIONAL

INTRODUCCIÓN

Desde el inicio del profundo proceso de ajuste estructural económico que acompañó la emergencia de un modelo basado en las exportaciones, se ha venido planteando por parte del sector patronal y gubernamental, la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo.

El argumento que sustenta esta iniciativa es la búsqueda de una mayor competitividad de las empresas instaladas en nuestro país, para estar en condiciones de sobrevivir y de integrarse a un mundo globalizado.

Al respecto un importante sector del sindicalismo encabezado fundamentalmente por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), ha señalado que dicha reforma también debe contemplar la eliminación de los rasgos autoritarios y corporativos que caracterizan al viejo orden laboral, con el fin de democratizar las relaciones intergremiales, entre los trabajadores con los patrones y los sindicatos con el Estado. Es decir, eliminar aquellos artículos de la Ley Laboral que facultan al Poder Ejecutivo Federal para influir en el nacimiento, funcionamiento y en su caso, muerte de los organismos sindicales. Ello implica reemplazar al sindicalismo tradicional cuya fuente y fortaleza provienen de su relación con el Presidente de la República, de la férrea disciplina interna, del verticalismo y los mecanismos coactivos de sindicalización y muchas veces violentos para someter a los inconformes, por otro con plena autonomía sindical, democrático, capacidad de negociación, representación real de sus bases y activo para impulsar relaciones soberanas con otros sindicatos nacionales y/o Internacionales.

Estas propuestas no han variado sustancialmente con el cambio de los actuales gobernantes federales, y por el contrario y a diferencia de los gobiernos de Ernesto

¹ Así se le conoce al proyecto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo promovida por el Secretario de Trabajo, Lic. Carlos Abascal Carranza.

Zedillo Ponce de León, Carlos Salinas de Gortari y Miguel de la Madrid Hurtado, ahora se tiene un proyecto de reforma supuestamente consensado con los sectores patronal y sindical, que ya fue presentado al pleno de la Cámara de Diputados en diciembre del año 2002. Al respecto la UNT y sindicatos denominados independientes así como algunos abogados laboristas², han calificado aquella propuesta de antidemocrática y propatronal. Más que una reforma es una contrarreforma – afirman -. Y el que escribe la considera – además - anticonstitucional.

En el curso del presente trabajo se demostrará que la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) del actual Secretario de Trabajo y Previsión Social, es anticonstitucional. En consecuencia, si se aprueba por una mayoría de los Diputados del Partido Revolucionario Institucional, Partido Acción Nacional y Partido Verde Ecologista de México, pudieran los inconformes promover una controversia constitucional y en su caso, echar abajo esta reforma a la Ley Laboral.

Ésta hipótesis se sustenta en el hecho de que ninguna Ley reglamentaria puede estar por encima de los preceptos constitucionales. Pues nuestra Constitución Política contiene las normas legislativas que ocupan una posición especial y suprema en el ordenamiento jurídico del Estado. En cambio, las leyes son normas emitidas por el poder legislativo en base a la Constitución y se les considera reglamentarias, por lo tanto, son normas subordinadas a la Carta Magna y no pueden contener disposiciones contrarias a la misma.

A mi juicio la propuesta de Abascal trasciende lo establecido en el artículo 123 constitucional. En particular a los principios constitucionales de la Jornada Laboral Diaria, Estabilidad Laboral, Derechos Adquiridos y Libertad Sindical. Así lo demostraré en el desarrollo del presente trabajo.

Para el efecto en primer término abordaré el contexto político en que se pretende concretizar esta reforma; Enseguida confrontaré las propuestas del proyecto de reforma

² Por citar algunos, Arturo Alcalde, Nestor de Buen, Oscar Alzaga....

con el contenido del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo para demostrar su regresión y anticonstitucionalidad.

Finalmente expondré a manera de conclusión mi opinión sobre el tema en cuestión.

I) CONTEXTO POLÍTICO – SINDICAL

El nacimiento y vida del sindicalismo mexicano es producto del régimen económico y político, emanado de la Revolución Mexicana de 1910. Éste régimen “se propuso la realización de un modelo de desarrollo capitalista, fundado en la defensa de la propiedad privada y del propietario emprendedor y en la política de conciliación de las clases sociales, obligando a todos los grupos a convivir bajo el mismo régimen político, pero procurando en todo momento la promoción de la clase capitalista, de la cual se hizo depender el desarrollo del país bajo la vigilancia y con el apoyo del nuevo Estado”.³

Para concretizar su propósito el Estado centralizó “las decisiones económicas, políticas y de las relaciones industriales; se benefició la constitución de organizaciones e instituciones de gran envergadura altamente burocratizadas; los sindicatos pasaron a ser parte del Estado y la lucha de clases se substituyó por la negociación dentro del mismo; la representatividad sindical se limitó a la capacidad del sindicato de lograr buenos intercambios económicos y materiales con el Estado y los empresarios a través de grandes pactos; la representación que se llevó a cabo era de tipo indirecto en cuanto a los intereses de los trabajadores, ya que aún cuando era delegativa negociaba aumentos salariales reales, prestaciones, garantías en el empleo o extensión de la seguridad social; la democracia formalmente establecida en los estatutos de los sindicatos, no tenía que ver con las decisiones tomadas por la base y ésta era controlada, pero no necesariamente ilegítima”.⁴

En consonancia con lo anterior la clase política gobernante ha tenido la habilidad suficiente para evitar el surgimiento de un movimiento obrero nacional con identidad y fuerza propia e independiente del gobierno, patrones y partidos políticos. La fórmula política que ha instrumentado es muy simple pero muy efectiva: desnaturalizar la función del sindicato a través de la corrupción de sus dirigentes y a los que se resisten los reprime, encarcela o los echa por la fuerza de sus propias organizaciones.

³ LA IDEOLOGÍA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. Autor: Arnaldo Córdova. Editorial Era, página 34.

⁴ LIBERTAD SINDICAL. Varios Autores; Editorial Casa Abierta al Tiempo (Universidad Autónoma Metropolitana), Pág. 5.

Durante decenas de años a los dirigentes sindicales que aceptaron la "alianza" con el Estado, les abrieron espacios en el Partido Revolucionario Institucional (PRI), a través del cual obtuvieron importantes puestos públicos, tales como: Regidurías, Presidencias Municipales, Diputaciones, Senadurías, Gubernaturas y hasta Secretarías de estado. Aliados crearon instituciones como el INFONAVIT, FONACOT, IMSS, ISSSTE... para atender sus necesidades de vivienda, salud y consumo básico. También les permite participar en la administración de estas dependencias estatales y desde ahí satisfacen parcialmente demandas obreras. También forman parte de las llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje así como de las Comisiones Nacionales de los Salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades. Además contaban con apoyos oportunos para frenar o eliminar las acciones de los disidentes, hacer crecer a sus organizaciones e incluso al margen de la voluntad de los trabajadores involucrados.

Aunado a lo anterior, estos dirigentes han recibido el aplauso de los grandes empresarios que por muchos años han acumulado extraordinarias fortunas, gracias a la capacidad de aquellos para controlar a los trabajadores.

Este esquema hasta hace unos años venía funcionando más o menos bien para el gobierno, patrones y burocracia sindical. El sistema político a pesar de lo ocurrido en 1968 seguía con buena salud: El PRI ganaba las elecciones gracias al voto inducido por las organizaciones sociales corporativizadas. La figura presidencial seguía teniendo el peso típico de la era posrevolucionaria, los únicos inconformes seguían siendo los asalariados y los demás mexicanos que viven de su trabajo, pero que se encontraban ayunos de organizaciones sociales y políticas lo suficientemente fuertes para expresar su discrepancia.

El panorama económico y político comenzó a modificarse desde los años ochenta del siglo pasado, con la instrumentación de reformas neoliberales que se expresan en las nuevas formas de integración del poder internacional del capital que, "a la vez que debilita los estados y la economía de los países atrasados, fortalece los bloques regionales y organismos como el Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco Mundial (BM) y la Organización Mundial de Comercio (OMC), cuyos intereses que representan

son inequívocos, pero amparados en la aldea global, barren las fronteras del comercio y la comunicación a la vez que levantan fronteras mas altas de desigualdad entre los países pobres y ricos,..... En el caso mexicano, desde 1982 se dieron los preparativos y cambios de la economía, el mercado abierto y en la relación internacional con la entrada a la OMC en 1986, para que llegara el Tratado de libre Comercio (TLC), cuya negociación será hasta 1989, aunque desde la campaña de Salinas a la presidencia ya estaba presente como el principal atractivo de ella, lo mismo que la reforma laboral. Así, las negociaciones del TLC serán acompañadas de medidas privatizadoras de ajustes estructurales, reformas de todo tipo y el acondicionamiento del país para dejarlo listo el 1º de Enero de 1994, cuando entra en vigor ".⁵ Estos cambios han incidido en todo el cuerpo social y en el ámbito laboral han generado modificaciones en la relación del Estado con el movimiento Obrero Organizado, el cual aún no toca fondo.

Ello se debe a que en un mercado abierto a los productos extranjeros, sólo sobreviven las empresas con mayor productividad. Y ésta tiene que ver con la reconversión industrial, optimización al máximo de los recursos técnicos, económicos y sobre todo humanos. Eh aquí el talón de Aquiles del corporativismo sindical.

Los dirigentes tradicionales son dirigentes, no líderes. Por lo general su posición se la deben al apoyo gubernamental y/o patronal, mas no al de sus representados. Carecen de credibilidad, confianza y capacidad de convencimiento para que los trabajadores eleven la cantidad y calidad de su trabajo. Millones de trabajadores desconocen si están sindicalizados o quienes son sus dirigentes, no saben de su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), Estatuto Sindical, Reglamento Interior de Trabajo, Asambleas.... ¿Cómo y quiénes convencerán a los trabajadores para que valoren las virtudes de la productividad? ¿Cómo evitar que al reunir a los trabajadores para motivarlos a incrementar la productividad, no descubran la fuerza que da la unidad y organización y se les ocurra poner a funcionar democráticamente sus sindicatos? Por más vueltas que le den, llegan a un mismo punto. Es necesario que en todo sindicato - grande o chico -

⁵ Óscar Alzaga. LA REFORMA LABORAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO: LA CONSULTA PÚBLICA DISCRECIONAL Y EL CONTENIDO REGRESIVO. Revista Trabajadores, mayo - junio 2002. P.P. 9 - 10.

existan líderes sindicales. Se requiere capacitar a los trabajadores y permitirles que participen abiertamente en las discusiones para que viertan sus opiniones no sólo para elevar la productividad sino también para que reclamen sus derechos sindicales y laborales. No se puede sólo reunirlos para convencerlos de que trabajen más y mejor sin evitar que pregunten ¿A cambio de qué?.

Llegó el momento de reconocer que es más útil para elevar la productividad, un trabajador de carne y hueso convencido que muchos dirigentes tradicionales; y que la modernización económica no puede desarrollarse sobre la base del viejo sindicalismo corporativo.

Paralelamente al surgimiento de los gobiernos neoliberales fueron naciendo nuevas reglas electorales, que han allanado el camino para que la competencia política sea cada día más aguda. En gran parte, gracias a ello el PRI perdió la Presidencia de la República en julio del 2000. El voto corporativo poco a poco ha disminuido al grado tal, de que varios candidatos a puestos de elección popular de origen sindical oficialista han sido derrotados por la oposición, aún en zonas industriales en donde antes arrasaba el PRI.

Por lo que se puede concluir que está caducando la función política que por muchos años cumplió el sindicalismo tradicional y también, que ya no es útil para satisfacer las necesidades que hoy tienen los centros de trabajo para ser más competitivos.

Pero como todo ser vivo que está en agonía, estos dirigentes se resisten aceptar la realidad tal cual y, pretenden por todos los medios a su alcance sobrevivir ¿Cuánto tiempo más subsistirán? Ello depende de la voluntad política de los gobernantes para acabar con el corporativismo de las organizaciones sociales, y más de la participación consciente y combativa de los sindicalistas para democratizar sus respectivas organizaciones sindicales.

Junto al surgimiento y desarrollo del llamado movimiento obrero oficialista, se ha venido conformando con muchos esfuerzos un sindicalismo autónomo del gobierno y patronos, que tuvo importante auge en los años setentas.

Sus protagonistas se han percatado “que el sindicalismo oficialista en cuanto organismo uniformador y regulador del salario, del proceso de trabajo y de las condiciones de vida de los obreros, ha facilitado al Estado y a los patronos la regulación de costos y precios, garantizando amplios márgenes de ganancias. Para ello ha debido contener, dosificar o sofocar las reivindicaciones de los trabajadores.”⁶

En cambio, el nivel de vida de los asalariados ha venido de más a menos. Tan sólo durante los sexenios de **Miguel de la Madrid** y **Carlos Salinas de Gortari** la capacidad de compra del salario disminuyó en 60%. De ahí la convicción de conformar un sindicalismo independiente, capaz de frenar la voracidad patronal y que realmente sirva como instrumento de lucha para elevar sus condiciones de trabajo y de vida.

Para ello se han transitado distintos caminos. Manuel Camácho Solís en su libro “EL FUTURO INMEDIATO” registra tres líneas de acción estratégicas: “I) Llevar a cabo una escalada organizativa a partir de un sector estratégico; II) Trabajar a largo plazo en las bases obreras con propósitos eminentemente sindicallistas; III) Trabajar a largo plazo en las bases con el fin de integrar una organización de cuadros vinculados a las masas para forjar una alternativa revolucionaria socialista, ya sea con una línea de largo plazo donde se busque crecer con la radicalización del conflicto” .⁷

La promoción del sindicalismo independiente a través de la participación en organizaciones sindicales estratégicas -ferrocarrileros, electricistas, petroleros, telefonistas, mineros, metalúrgicos, aviación, etc.-, ha sido una constante. En algunos momentos los avances han sido realmente significativos y efectivamente han recibido el apoyo de importantes contingentes obreros, e incluso han conquistado demandas

⁶ “EL OBRERO MEXICANO”; No. 3; Editorial Siglo XXI, pág. 55, 1ª Edición 1985.

⁷ “LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MÉXICO (EL FUTURO INMEDIATO)”. Editorial Siglo XXI, Pág.149.

trascendentales. Pero cuando su lucha adquiere dimensiones, que cuestionen la naturaleza corporativa del Estado o signifiquen un ejemplo a seguir por otros trabajadores, inmediatamente viene la respuesta gubernamental para frenar el ascenso. Para ello generalmente tratan de - corromper - negociar con los dirigentes en el marco tradicional para que acepten determinado tope salarial, e ingresen a una central obrera oficialista, una dirección sindical ajena a la voluntad de los trabajadores etc., si no acceden echan mano de todos los recursos políticos para tachar su lucha de "ilegal", justificar despidos de manera selectiva o masiva; encarcelamiento de sus dirigentes y cuando ni así el movimiento se detiene, invariablemente los reprimen con la fuerza pública, e inclusive la militar, según el caso. Nada han escatimado para someterlos.

Algunos sindicalistas han pugnado por constituir un movimiento obrero alternativo al oficialista, pero cuidando no involucrarlo en luchas que cuestionen la naturaleza del corporativismo sindical. Por lo común sus demandas se enmarcan estrictamente en las reivindicaciones laborales, contenidas en la Constitución Política, la Ley Laboral y los Contratos Colectivos respectivos.

Esta línea de trabajo tuvo cierto éxito en la época de la llamada "apertura democrática", impulsada por el gobierno de Luis Echeverría Álvarez. En particular creció la Unidad Obrera Independiente (UOI), el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), la Intersindical, el Sindicato de Obreros Libres (SOL), la Coordinadora Sindical Nacional (COCINA), el Frente Sindical Independiente (FSI) de Yucatán y la Federación de Sindicatos Universitarios (FSU). También proliferaron las corrientes democratizadoras en sindicatos oficialistas tales como: Los electricistas encabezados por Rafael Galván, los ferrocarrileros a través del Movimiento Sindical Ferrocarrilero (MSF) y el Consejo Nacional Ferrocarrilero (CNF), los telefonistas dirigidos por el actual dirigente Francisco Hernández Juárez y otros movimientos que surgieron en el Sindicato Minero - metalúrgico, en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SNTSSA) y del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), en el Sindicato del Metro (SM), en el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE), etcétera.

El avance de estos movimientos fueron frenados selectivamente en el gobierno de López Portillo y brutalmente eliminados en los gobiernos de Miguel de la Madrid Hurtado y Salinas de Gortari. Su presencia reivindicadora atentaba contra la estabilidad del sindicalismo oficial, que comenzó a presionar a los sucesores del echeverrismo para que los eliminaran. Estos valoraron la importancia de los dos proyectos sindicales opuestos y, llegaron a la conclusión de que la modernidad económica que enarbolaban era posible con el apoyo de la vieja estructura sindical. A la fecha sólo sobreviven con cierta presencia algunas de las Secciones Sindicales del Sindicato Minero - Metalúrgico, del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud, del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación y los Sindicatos Universitarios. Los polos de nucleamiento sindical como: la UOI, la COCINA, el FAT, el SOL, el FSI y FSU -hoy SUNTU- sobreviven en menor presencia.

En cuanto a la acción estratégica relativa a la inserción de cuadros políticos - sindicales, con miras a forjar una alternativa revolucionaria socialista es la más golpeada por el estado. En toda organización que fueron identificados inmediatamente recibieron hostigamiento y represión. Por lo menos durante todo el gobierno salinista y de Zedillo no han dado muestras de su existencia activa. Hubo algunas acciones significativas en 1988 cuando organizaron apoyos a Cuahutémoc Cárdenas como candidato a la Presidencia de la República, pero no volvieron hacerlo -por lo menos con la misma intensidad- en 1994 y en el 2000. Se presume que desarrollan sus actividades fundamentalmente en los sindicatos universitarios.

Al margen de las líneas estratégicas anunciadas se ha venido desarrollándose una alternativa sindical que poco a poco abandonaron el Congreso de Trabajo, y practican un tipo de sindicalismo diferente. Me refiero al Sindicato Mexicano de Electricistas, el de los telefonistas, los maestros (SNTE), los Pilotos Aviadores, los Sobrecargos, los trabajadores del IMSS, tranviarios y últimamente el Sindicato de la VW con sede en Puebla, Puebla. Éstos se han coligado en la llamada FESEBES y la mayoría de ellos crearon la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Con esta línea también está el

Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN) pero sin participar en la FESEBES.

En estos sindicatos se practica formalmente la democracia sindical y en varias ocasiones manifiestan públicamente sus opiniones ante la problemática laboral, sindical y social del país y hasta han expresado su desacuerdo –moderado- ante la política laboral del gobierno, en particular sobre los topes salariales y la intención gubernamental patronal de modificar la Ley Federal del Trabajo, con miras a eliminar conquistas laborales importantes.

Por último, están otros tipos de sindicatos que se autodenominan “independientes” del sindicalismo oficial, pero en los hechos tienen una clara dependencia del sector patronal. Su presencia más significativa está en el Estado de Nuevo León, ahí se han organizado en la Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI) y la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Autónomos (FNSTA) “Como se sabe, tanto FNSI como la FSNTA se hallan vinculados con los grupos empresariales de Monterrey, N. L.”⁸

El daño al sindicalismo independiente y democrático fue posible porque no existía el cuadro político que tenemos en nuestros días: una oposición política en ascenso, una crisis económica permeada por crisis estructural del PRI y en general del sistema político mexicano, sin olvidar la presencia del movimiento guerrillero en Chiapas con cobertura política nacional e internacional. Todo ello obligó al ex - presidente Zedillo a promover el Acuerdo Político Nacional con las principales fuerzas de la oposición para dar cabida a un sistema político democrático.

En la medida que se ha implementado la apertura económica y consecuentemente la competencia comercial con productos de origen extranjero, el gobierno urgió a los empresarios para que modernizaran los medios e instrumentos de producción y en general la planta productiva, con el argumento de que sólo así estarían en capacidad de

⁸ “EL OBRERO MEXICANO”; varios autores. Editorial Siglo XXI, pág. 89.

competir exitosamente. En respuesta la clase patronal puso sus condiciones, entre otras la privatización de las paraestatales y modificaciones a la Ley Laboral para elevar la productividad en los centros de trabajo.

En cuanto a la reforma a la Ley Federal del Trabajo, trascendió que el titular de la Secretaría del Trabajo a mediados del sexenio de Miguel de la Madrid se reunió con los dirigentes de la Coparmex para elaborar un proyecto de reformas, al margen de los dirigentes del Congreso del Trabajo. Posteriormente los voceros empresariales hicieron públicas sus propuestas: reclamando una mayor flexibilidad para mover a los trabajadores de sus categorías y puestos, elasticidad en la jornada laboral, el pago de salarios por hora o considerando la productividad individual, contratación temporal, disminuir los días de descanso, eliminar las prerrogativas por antigüedad laboral en particular el asenso escalafonario, establecer la "polivalencia" en la actividad laboral, incrementar las causales de despido justificado, eliminar las cláusulas de Admisión y Exclusión que ahora son patrimonio de los dirigentes sindicales y algunos de manera clara han planteado la desaparición del Derecho de Huelga.

De entrada recibieron un NO unánime del sindicalismo en general. Y se desató una campaña más o menos amplia en los últimos años del gobierno de Miguel de la Madrid en la que predominó el rechazo a las pretensiones empresariales. En particular, la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados organizó un FORO DE DISCUSIÓN de carácter plural y en donde quedó de manifiesto que no había consenso entre la mayoría de los Legisladores para instrumentar la reforma.⁹

Posteriormente y ya en el gobierno de Carlos Salinas de Gortari se anunció por el Lic. Arsenio Farrell Cubillas, la creación de una Comisión Tripartita encargada de discutir un proyecto de regulación laboral, la cual recogería las opiniones de todos los interesados al respecto, pero no logró su propósito. Pues terminó el gobierno salinista y nunca conocimos el trabajo de esa comisión.

⁹ "Audiencias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo". Comisión de Trabajo y Previsión Social. Agosto de 1989. Edición e Impresión en los Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados.

Durante el sexenio de Zedillo la embestida gubernamental y empresarial para reformar la ley laboral prácticamente se esfumó. Pero la polémica sobre éste asunto no paró, en parte porque la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados de la Legislatura LVII organizó a escala nacional distintos foros de discusión sobre el tema en cuestión. En ésta tarea legislativa fueron presentadas más de 1000 ponencias en donde más del 90% se pronunciaron por una reforma integral de la ley.¹⁰

Ernesto Zedillo prefirió ordenar a las autoridades laborales que permitieran en los hechos, la instrumentación de muchas de las pretensiones patronales, para ello se apoyó en los dirigentes tradicionales que en público se opusieron a las reformas patronales, pero que en privado las aceptaban al margen de la Ley Laboral y los respectivos contratos colectivos de trabajo.

El instrumento político más usado fueron los llamados "Pactos Sociales" y el llamado Plan Nacional para Elevar la Productividad. A través de éstos acuerdos de cúpula se imponen topes salariales a todos los niveles y esquemas de productividad que se ajustan en cada centro de trabajo. Y como en la mayoría predomina la antidemocracia sindical, no son los trabajadores de base los que negocian el cómo, cuándo, dónde y quiénes harán realidad esos programas y menos en que proporción se distribuyen los dividendos del incremento de la productividad. De tal suerte que en los hechos rige una Ley ajena al contenido del artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias.

En otras palabras, los empresarios y el gobierno han estado tratando de hacer más productivos los centros laborales sin trastocar los privilegios políticos y económicos del viejo sindicalismo oficial.

Con la llegada a la Presidencia de la República de Vicente Fox se crearon muchas expectativas al respecto. No sólo porque su origen es distinto al partido político que gobernó al país por más de 70 años, sino porque cuando fue candidato a la presidencia

¹⁰ Todas las ponencias están contenidas en un Disco Compacto Multimedia, titulado: FOROS DE CONSULTA A LA LEGISLACIÓN LABORAL. Editado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Legislatura LVII.

suscribió un acuerdo de política laboral de 20 puntos, en donde se comprometía a respetar los derechos históricos de los trabajadores y aún más, a luchar por acabar con el corporativismo sindical.

Efectivamente el Secretario de Trabajo, Lic. Carlos Abascal Carranza desde el inicio de sus funciones expresó su deseo de elaborar un proyecto de Reforma a la Ley Laboral, comprometiéndose a convocar a todos los interesados para que conjuntamente la diseñaran. Para el Efecto se constituyó un grupo interdisciplinario, en el que estaban representados los organismos empresariales y sindicales más importantes en cuanto a número de afiliados y a relevancia en el aparato económico nacional. En el caso del sector sindical estaban dirigentes del Congreso del Trabajo y de la Unión Nacional de Trabajadores entre otros.

Paralelamente se puso a disposición del público en general un "Sitio en Internet" para recibir propuestas al respecto.

Desde un principio se expresaron divergencias de fondo entre los representantes de las organizaciones sindicales. Por un lado, los representantes del Congreso del Trabajo se oponían a modificar el artículo 123 Constitucional y en particular todo lo relativo a la libertad sindical – registro de sindicatos, Tomas de Nota de los comités sindicales, elección a través del voto directo y secreto de los dirigentes, contratación colectiva y derecho de huelga -, y por el otro, los de la UNT insistían que una reforma sin tocar éstos aspectos, sencillamente no tenía trascendencia.

Finalmente ocurrió que la UNT dejó de participar al ver que sus propuestas no eran tomadas en cuenta y manifestó su abierta oposición al proyecto de reforma avalado por Abascal. Y efectivamente la propuesta final contiene reformas que tienden a satisfacer los intereses del sector patronal y deja intacta la estructura del corporativismo sindical. De ahí que la propuesta de Abascal sea considerada como una contrarreforma y hasta anticonstitucional por la UNT y el sindicalismo democrático.

II) LA JORNADA LABORAL

Por lo general los derechos laborales que hoy disfrutan los trabajadores del mundo, son producto de sus luchas históricas protagonizadas en sus respectivos países. No han sido concesiones gubernamentales y menos de los propietarios del capital.

Una de esas conquistas es la reducción de la jornada laboral diaria a ocho horas de trabajo. Esta fue una de las banderas que enarbolaron los mártires de Chicago, de Cananea y Río Blanco... con las consecuencias lamentables que aún ahora después de tantos años, nos parecen salvajes e injustificables.

En el caso de nuestro país hubo de ocurrir la Revolución de 1910 con su cuota de sangre de un millón de muertos, para que se consagrara en la Carta Magna el artículo 123 y con ello, el establecimiento de la jornada máxima de ocho horas de trabajo.

Cuando muchos pensábamos que tal hecho era incuestionable y a 94 años de aquella revolución social, ahora nos encontramos con una iniciativa de Ley promovida por el Poder Ejecutivo Federal, a través de la cual se pretende – entre otros objetivos – aumentar las jornadas laborales diarias.

Se pudiera presumir que los argumentos de los empresarios de hace más de 150 años fueran distintos a los que promueven hoy lo mismo, en virtud de que la actual tecnología en poco se parece a la de aquellos tiempos, pero no es así.

Sus argumentos más socorridos son:

¿Por qué ha de prohibirse al asalariado que desarrolle todo su esfuerzo si ello le parece conveniente y le proporciona un mayor ingreso?.

Existen múltiples factores de naturaleza económica, técnica, productiva y social que son impredecibles e inevitables, que obligan a incrementar la intensidad y duración de las jornadas laborales, o en su caso, a disminuirlas.

Ocurren muchos acontecimientos naturales que son fortuitos y en consecuencia, inciden en el ritmo de la producción que exigen medidas extraordinarias acordes a la dimensión del fenómeno.

Y concluyen los defensores de la Ley Abascal, proponiendo que se reforme el Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo en los términos siguientes:

ARTÍCULO 59 ACTUAL:

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

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

PROPUESTA DE LEY ABASCAL:

Art. 59: "El trabajador y el empleador fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Con esta limitación y con base en el total de horas en la semana, los trabajadores y empleados podrán convenir la ampliación de la jornada diaria para permitirles a los trabajadores el reposo acumulado de varios días de la semana. También puede haber acumulación mensual siempre que haya acuerdo entre las partes, que no se labore una jornada inhumana y que los tiempos sean proporcionales a lo establecido por la Ley".

Los defensores de la vigencia de la jornada máxima de ocho horas exigen que se valore en función no solo de la capacidad productiva del trabajador, sino también en función del objetivo que se persigue al trabajar y en las implicaciones que tiene, como parte del desarrollo integral del ser humano. En éste sentido responden que:

La actividad laboral es el instrumento que los seres humanos hemos inventado para embonarnos con la naturaleza, creando los bienes, los servicios, los artículos y los

productos que requerimos para vivir dignamente. En consecuencia, el trabajo es un medio para lograr una vida digna, pero no es el fin esencial del ser humano.

El ser humano para su desarrollo integral no solo requiere de satisfactores biológicos, sino también espirituales. Las necesidades biológicas del cuerpo reclaman comer, beber, vestir, calzar, habitar una vivienda digna, vivir en pareja y en consecuencia crear una familia. Y para obtener todo ello se requiere trabajar. Pero el cuerpo también requiere por lo menos descansar en promedio ocho horas. Además de lo anterior, el ser humano tiene la necesidad de desarrollar sus inquietudes culturales, deportivas y sociales, de lo contrario, su vida se reduciría a nacer, crecer, reproducirse y morir, como lo hacen los animales irracionales.

En cuanto al último argumento relacionado con los imprevistos provocados por las turbulencias del mercado, cuestiones técnicas o casos fortuitos de origen humano o de la naturaleza, no representan argumentos sólidos, en virtud de que la actual Ley permite claramente el trabajo extraordinario en los artículos 65, 66, 67 y 68 por supuesto, con un pago adicional ordinario, y es lo que está en el fondo de la propuesta empresarial; quieren ahorrarse el pago de las horas extras y tener esclavizado al asalariado al ritmo de las necesidades de sus empresas. En el caso de requerirse suspender o disminuir el monto o ritmo de la producción o prestación de servicios también contempla la actual Ley Federal del Trabajo en los artículos 426, 427, 428, 429, 430, 431 y 432.

En suma, una manera equilibrada de gastar la vida es consumir ocho horas para dormir, ocho horas para trabajar y ocho horas para convivir en familia y procurar satisfacer las necesidades del espíritu. Este ha sido y es el argumento toral de los asalariados del mundo, por ello se niegan terminantemente a someterse a la esclavitud del trabajo, en virtud de que les trunca el desarrollo integral de la persona. En algunos países como Alemania y Francia los trabajadores han logrado establecer jornadas semanales de 35 horas, mientras que en nuestro país la demanda de la semana laboral de 40 horas sigue siendo eso, una demanda; en la mayoría de los centros de trabajo se tienen jornadas de 48 y solo algunas, muy pocas, de 40 horas.

III) LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Diariamente la sociedad consume millones y millones de toneladas de artículos, productos, bienes y servicios que a su vez, son generados por el trabajo humano. Estos para su concreción requieren de los recursos naturales que generosamente nos da la naturaleza y que la magia del trabajo, transforma y moldea hasta convertirlos en satisfactores de todo tipo de necesidades. Por ello, la actividad laboral es una obligación social y un ejercicio para el desarrollo integral del ser humano.

En congruencia con lo anterior el constituyente de 1917 plasmó en el preámbulo del Artículo 123 de nuestra Carta Magna lo siguiente:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley...”

Más tarde, el legislador interpretando plenamente éste principio constitucional, lo ratificó magistralmente en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Para la generación de empleos nuestra Constitución Política responsabiliza al Estado en los términos del **Artículo 25:**

“Corresponde al estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la soberanía de la nación y su régimen democrático y que mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno

ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege la Constitución...

Al desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social, el sector público, el sector social y el sector privado, sin menoscabo de otras formas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la nación..."

En consonancia con lo expuesto y en particular para que los ciudadanos cumplan con éste "deber y derecho social", se constituyen los centros de trabajo, ya sean de origen gubernamental, privado, social o mixto y con ello surge el Derecho Mexicano del Trabajo, que norma las relaciones obrero – patronales en nuestro país. Para Mario de la Cueva¹¹ la idea fundamental del Derecho del Trabajo es: "el alma y el fin de las normas de trabajo son el hombre – trabajador."

En otras palabras, los centros de trabajo se constituyen para servicio del ser humano y no éste, al servicio de los centros de trabajo. Por ello las empresas al momento de nacer adquieren una responsabilidad social y laboral que se norma a través del Derecho Mexicano del Trabajo, al grado tal que el propietario de los medios e instrumentos de producción no puede cerrarlo caprichosamente, pagar el salario que quiera – recordemos que existe el salario mínimo -, reajustar personal a su antojo, - salvo que tenga la venia de la autoridad laboral correspondiente -; y se obliga a brindar los medios necesarios para garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores. Tiene prohibido obligar a los trabajadores a laborar jornadas laborales más allá de lo permitido legalmente, se le prohíbe atentar contra la dignidad del trabajador, sancionar o despedir sin mediar causa justificada y la duración de las relaciones de trabajo según el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo solo "pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

En los artículos 36, 37 y 38 se explica que se entiende por obra o tiempo determinado:

¹¹ Mario de la Cueva. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; Ed. Porrúa, Tomo I, pág. 83.

“Art. 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza.”

“Art. 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;**
- II) Cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y**
- III) En los demás casos previstos por ésta Ley.”**

“Art. 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado para la inversión de capital determinado.”

Y en el Artículo 39 se precisa que: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

Con lo expuesto se infiere que el legislador de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 constitucional en el caso que nos ocupa, pretendió garantizar al trabajador la estabilidad laboral, como un DERECHO PARA EL TRABAJADOR Y NO COMO UN DEBER PARA ÉL. En cambio el patrón no puede terminar la relación laboral salvo que el trabajador cometa actos indebidos e ilegales que justifiquen la terminación de la relación de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva lo explica así:

“... La estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es el mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de la antigüedad en el trabajo, fuente a su vez, de un manojito de derechos cuya importancia es grande no sólo

en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan.”¹²

Gracias a la estabilidad laboral van aumentando conforme pasa el tiempo los derechos de: vacaciones, preferencia, ascenso, prima de antigüedad, Sistema de Ahorro para el Retiro y el trabajador que tenga por lo menos 20 años de antigüedad laboral sólo podrá ser despedido por una causa realmente grave.

En el caso de las vacaciones se disfrutan conforme a lo establecido en el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

ARTÍCULO 76: “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.”

Lo anterior sólo puede ser modificado por convenios contractuales – individuales o colectivos en sentido positivo para los trabajadores. Sólo se puede aumentar los días de descanso y la prima vacacional nunca disminuirla a lo señalado en la Ley Laboral.

Los derechos de preferencia para ascender a una categoría superior o permanecer en el trabajo, en caso de un reajuste de personal, esta asentado en los Artículos 154 y 437 de la Ley Federal del Trabajo respectivamente.

ARTÍCULO 154: “Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

¹² Página 220. IDEM.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.”

ARTÍCULO 437: “Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.”

Con relación al derecho de ascender escalafonariamente la antigüedad laboral es decisiva, veamos el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo:

ARTÍCULO 159: “Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.”

Con respecto a la Prima de antigüedad es uno de los derechos laborales más importantes, pues por cada año de servicios el trabajador tiene derecho al importe de 12 días de salario en caso de terminación de relación laboral, ya sea por retiro

voluntario – con la condición de que tenga por lo menos 15 años de servicio - o cuando sea despedido de la empresa, independientemente de si hubo o no causa justificada para ello.

ARTÍCULO 162: “Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I) La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II) Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III) La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV) Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
 - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
 - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan dicho porcentaje.
 - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.
- V) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI) La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.”

En el caso del SAR es una prestación relativamente nueva y que vino a sustituir a la pensión que otorgaba el Instituto Mexicano del Seguro Social, pero que tiene el mismo efecto: garantizar que cuando el trabajador ya no pueda laborar o en su caso, haya cumplido con su vida laboral, obtenga una cantidad económica que le permita por lo menos satisfacer sus necesidades primarias de él y de su familia.

Por último, en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo se protege a los trabajadores que hayan tenido una relación de trabajo por más de 20 años, cuando estos cometen una causal para dar por terminada la relación laboral:

ARTÍCULO 161: “Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.”

Todo lo expuesto se haría añicos si tiene éxito la propuesta de reforma promovida por el Poder Ejecutivo, veamos porque:

Ellos proponen reformas al artículo 35 señalando que puede haber contratos por obra o por tiempo determinado, por temporadas, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado, para lo cual pretenden que los siguientes artículos expresen lo siguiente:

“Art. 39-A: Se entiende por contrato de trabajo a prueba, aquel por virtud del cual, un trabajador se obliga a prestar sus servicios de manera personal y subordinada por un

periodo que no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios e indispensables para desarrollar la actividad o trabajo que solicita.

El período de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podría extenderse hasta 180 días, cuando se trate de trabajadores para ocupar puesto de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

Art. 39 B: Se entiende por Contrato de Trabajo para capacitación inicial, aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un periodo bajo la dirección y mando técnico de personal capacitado en determinada actividad o categoría, con la finalidad de proporcionarle los conocimientos necesarios para la realización de una actividad productiva determinada, de acuerdo con un programa acordado con el empleador.

La vigencia del Contrato a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración máxima de seis meses. El salario que se convenga nunca podrá ser inferior al mínimo.

Art. 39-F: Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general. Podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios del trabajador sean requeridos para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporadas o que no exijan la prestación de servicios de todos los días laborables de la semana, del mes o del año."

De aceptarse éstas propuestas dejarían manos libres a los empresarios para despedir a los trabajadores que no acaten sus disposiciones de trabajo. Sería un cambio radical, ahora la Ley protege la estabilidad laboral, con el cambio los empresarios tendrían el sartén por el mango y lo manejarían como siempre a favor de sus particulares intereses, que como sabemos no necesariamente coinciden con los de sus asalariados,

como dice Mario de la Cueva¹³: “Cuando al patrón se le otorga la facultad para decidir el futuro de las relaciones de trabajo, se le obliga al trabajador a dejar cada día parte de su dignidad a cambio de seguir laborando.”

¹³ Op. Cit, pág. 221.

IV) ASPECTOS REGRESIVOS DE LA “LEY ABASCAL”

Los aspectos regresivos de la “Ley Abascal” esencialmente se encuentran en los agregados y modificaciones de los artículos 47, 56 y 537, la eliminación de la fracción III y sus incisos A, D y C del artículo 539 y los artículos 153 C, 153 G, 153 J, 153 L, 153 O, 153 P, 153 R y 153 W de la Ley Federal del Trabajo. Sus propuestas socavan los principios de irrenunciabilidad a los derechos adquiridos de los trabajadores, el carácter tutelar de la Ley Federal del Trabajo y la obligación del Estado de vigilar el cumplimiento de la norma laboral.

a) Artículo 47.

El contenido del artículo establece que el patrón que no entregue el “aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión (al trabajador despedido)... por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”. Al respecto en la Ley Abascal se propone: “La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, SALVO PRUEBA EN CONTRARIO.”

¿Qué quiere decir “salvo prueba en contrario”? ¿Que sentido tiene establecer éste agregado? Sin duda, significa una salida para nulificar el sentido exacto y preciso que actualmente tiene el artículo referido. Los abogados patronales tendrían una excelente oportunidad para evadir la entrega del aviso por escrito, pues saben que al entregarlo tienen que comprobar en el momento procesal oportuno cada una de las causales que señalen en el documento mencionado. Es decir, la carga de la prueba recaería al 100% bajo la responsabilidad del litigante patronal, hecho que en la práctica procuran evadir. Prefieren en la mayoría de los casos revertir la carga de las pruebas al defensor del trabajador agraviado. Es práctica común que al despedir a un trabajador se le haga saber de manera verbal las razones reales del despido, pero a la hora de comprobar su dicho ponen cara de sorpresa y sin el mayor rubor niegan cínicamente que lo despidieron, y para comprobar su acción ofrecen de inmediato su reinstalación, tan solo para que la carga de la prueba recaiga en el trabajador.

Lo cierto es que la reinstalación es una burla y un agravio para el trabajador y la autoridad que da fe del hecho, en cuanto la autoridad laboral abandona el lugar donde dio fe de la reinstalación, nuevamente son despedidos con lujo de arbitrariedades, convirtiéndose la lucha por la reinstalación al trabajo en un círculo vicioso, hasta que el trabajador abrumado por el hambre, generalmente concluye aceptando una indemnización muy por debajo de lo que legalmente le corresponde.

Además de lo anterior, la Ley Abascal agrega un párrafo nuevo al artículo 47 en los siguientes términos:

“El aviso a que se refiere éste artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos”.

Este agregado es discriminatorio y anticonstitucional, en virtud de que es contrario a lo establecido en el artículo uno de nuestra Carta Magna que a la letra dice:

“En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.”

A mayor abundamiento el primer párrafo del artículo quinto constitucional ordena:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. *NADIE PUEDE SER PRIVADO DEL PRODUCTO DE SU TRABAJO SINO POR RESOLUCIÓN JUDICIAL*”.

En el preámbulo del artículo 123 Constitucional se reafirma:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

“A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo”.

Y finalmente el artículo 56 de la LFT precisa:

“Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

¿En que se basan los promotores de la “Ley Abascal” para no entregar el aviso por escrito de rescisión laboral a un trabajador(a) doméstico? ¿Será porque no les otorgan a éstos trabajadores la categoría de ciudadanos(as)? Tal parece que los traicionó el subconsciente.

b) Artículo 56:

El proyecto de Abascal agrega el siguiente párrafo al final del artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo:

“El empleador y los trabajadores podrán convenir en que los segundos desempeñen labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente.”

Esta propuesta es un arma de dos filos en manos de los patrones. La pueden usar para mejorar la productividad laboral o para castigar u hostigar a los trabajadores por motivos políticos y / o sindicales.

En el mejor de los casos, se allana la posibilidad para que al trabajador se le use en el momento y lugar que requiera la organización y ritmo de trabajo. Suele ocurrir que se presenten cuellos de botella en el curso del trabajo que es necesario despejar y,

entonces es muy útil el trabajador llamado "polivalente", pues está capacitado para desarrollar múltiples actividades. Es un trabajador con capacidades polifacéticas que coloquialmente se les llama "mil usos".

Pero también se presta para hostigar a los trabajadores que se destacan por defender sus derechos. Basta con encomendarles tareas ajenas a su categoría – por lo general los obligan a laborar en categorías inferiores – y que son consideradas denigrantes, tales como asear los sanitarios, cargar cosas pesadas, realizar actividades propias de mensajero y en algunos casos, simplemente no les fijan actividad con el propósito de aburrirlos y obligarlos a que renuncien "voluntariamente" a su trabajo.

¿Quién define las tareas que son "conexas o complementarias a su labor principal"? Para ello se requiere contar con reglas claras en cada centro de trabajo. Lo ideal sería que se convinieran entre los directivos de la empresa y de las organizaciones sindicales, con la participación activa de los trabajadores involucrados, pero en la mayoría de los casos no existen sindicatos auténticos, por lo que serían los empleadores los que unilateralmente decidirían.

Y como lo veremos más adelante, las propuestas para crear las condiciones legales adecuadas para el surgimiento de un verdadero sindicalismo, y que éste pueda intervenir en la organización del trabajo, no lo contempla el proyecto Abascal.

c) ARTÍCULOS: 153 C, 153 G, 153 J, 153 L, 153 O, 153 P, 153 R y 153 W.

De aceptarse la supresión de éstos artículos significaría darle el tiro de gracia a la obligación empresarial de capacitar o adiestrar a sus trabajadores. Además de ser una flagrante violación al último párrafo del artículo 123 constitucional.

El constituyente de 1917 tenía muy claro que la capacitación a los trabajadores representaba una necesidad insoslayable, para elevar la productividad en los centros de trabajo y para mejorar la calidad de vida de los asalariados, por ello dejó establecido en nuestra Carta Magna la obligación empresarial de capacitar a los trabajadores y

dotó al Poder Ejecutivo Federal de las facultades suficientes para vigilar éste derecho de los trabajadores mexicanos.

Este mandato constitucional se encuentra claramente expresado en la fracción XIII y al final de la fracción XXXI del artículo 123 constitucional:

Fracción XIII: "Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Fracción XXXI: ".....También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a.....; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente."

Los artículos que pretenden eliminar la Ley Abascal precisamente norman la conducta empresarial y definen las facultades del Poder Ejecutivo Federal en materia de capacitación o adiestramiento, todo ello con el claro propósito de que cobren vida los ordenamientos constitucionales referidos en el párrafo que antecede. Veamos:

Artículo 153-C.- "Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social".

Artículo 153-G.- "Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará

sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a la que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos”.

Artículo 153-J.- “Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores”:

Artículo 153-L.- “La Secretaría de trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

Artículo 153-O.- “Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento”.

Artículo 153-P.- “El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

- I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;
- II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad que se pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3º Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando no se contravengan las disposiciones de ésta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.”

Artículo 153-R.- “Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

Artículo 153-W.- “Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimientos de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.”

Resulta evidente que la eliminación del artículo 153-C, implica inevitablemente que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) se abstendría de autorizar y registrar a las escuelas e instituciones que impartieran la capacitación laboral. Lo que facilitaría la simulación al respecto, ya que proliferarían las constancias de estudios sin que necesariamente se otorgara la capacitación correspondiente.

Al eliminar el artículo 153-G se quebranta la fracción VII del artículo 123 constitucional, que expresa:

“Para trabajo igual debe corresponder salario igual...”

Así como el penúltimo párrafo del artículo Tercero de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social....”.

Sin duda se abriría la puerta para que a los trabajadores de nuevo ingreso se les pague salarios menores a las de sus compañeros, a pesar de que desarrollen el mismo trabajo. Significaría una acción anticonstitucional y retrógrada.

Al eliminar el artículo 153-O se deja en pleno desamparo a la mayoría de los trabajadores de nuestro país en materia de capacitación o adiestramiento, pues los sindicalizados son una minoría. En una investigación sobre la sindicalización en México Juan Felipe Leal concluye: “En suma, conviene reparar en el hecho de que la mayoría de los trabajadores mexicanos no ha alcanzado todavía una mínima base unificante, como sería la organización de un sindicato, por aislado que este pudiera estar. Como quiera que se vea, esta dispersión de los asalariados es una expresión de atraso político y un elemento retroalimentador del mismo”¹⁴. Si aún cuando están sindicalizados es difícil hacer cumplir esta obligación empresarial, imposible será al carecer de ello.

La eliminación del artículo 153-P es congruente con la visión abascalista de dispensar a la STyPS de registrar las instituciones privadas que se encargarían de impartir la capacitación o adiestramiento. En éste inciso se enumeran los requisitos que deben cumplir estas instituciones para su registro, pero al eliminar el inciso C automáticamente carece de sentido el inciso P.

En el mismo sentido se encuentra la eliminación de los incisos R y W, pues al liberar a la STyPS de vigilar la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación, automáticamente ya no conocerá de los planes y programas que en su caso elaboren las comisiones mencionadas - inciso R – y menos otorgará constancia

¹⁴ El Obrero Mexicano, No. 3, Organización y Sindicalismo, Ed. S. XXI, pág. 28.

de los estudios adquiridos – inciso W –, en virtud de que pretende eliminar la fracción IV del artículo 537 de la Ley Laboral, en donde se obliga a registrar constancias de habilidades laborales, a través del SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO que como lo veremos más adelante, la Ley Abascal pretende que funcione sin la vigilancia estricta de la STyPS.

DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO (SNECA) ARTÍCULO 539.

La historia se repite en el caso de las obligaciones de la STyPS en materia del SNECA. En éste caso se pretende eliminar los incisos A, D, E de la fracción III del artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo y totalmente la fracción IV del mismo artículo como ya anoté en el apartado que antecede.

El artículo 539 referido establece:

“De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:”

I.-

II.-

III.- En materia de capacitación o adiestramiento de los trabajadores:

- a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- b)
- c)
- d) Estudiar y, en su caso, sugerir la relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda.
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten.

Está suficientemente claro que quienes diseñaron la Ley Abascal, consideran innecesario que el Estado intervenga y vigile la conducta patronal en materia de Capacitación y Adiestramiento. Piensan que los patrones por si solos están dispuestos a invertir en éste rubro. Desdeñan la preocupación del constituyente de 1917 plasmada en el último párrafo del Apartado A del artículo 123 constitucional, en donde se responsabiliza al Poder Ejecutivo Federal de vigilar estas obligaciones patronales. Por ello suena a burla lo anotado en el segundo párrafo del numeral IV de la exposición de motivos de ésta iniciativa de ley, cuando afirman:

“En conclusión las diversas propuestas que dan contenido a la iniciativa de reformas y adiciones que se somete a la consideración de esta honorable asamblea, no se apartan de manera alguna del espíritu original del constituyente de proteger al sector de la clase trabajadora que todavía en la realidad actual sigue en condiciones de desigualdad económica frente a la de sus empleadores. La actualización y modernización de la Ley Reglamentaria del artículo 123 consagrado en la Constitución de 1917, no debe desatender esa necesidad tutelar de la clase trabajadora que continúa vigente en la mayoría de sus aspectos y manifestaciones.”¹⁵

¹⁵ Gaceta Parlamentaria. No. 1172.I. Del 20 de enero del año 2003

V) DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO: LIBERTAD SINDICAL, CONTRATACIÓN COLECTIVA Y HUELGA.

La columna vertebral del Derecho Colectivo de Trabajo se constituye con los Derechos de Libertad Sindical, Contratación Colectiva y de Huelga. Los tres conforman el instrumento más poderoso de los asalariados para hacer respetar sus derechos laborales y para exigir mejores condiciones de vida y de trabajo. Mario de la Cueva lo define así: "...el derecho laboral es la hazaña de la libertad sindical y de la dignidad del trabajo..., porque en él se creó el ordenamiento destinado a defender la salud, la vida, la libertad y la dignidad de los trabajadores, y se impuso la tesis de que el trabajo no es una mercancía, (y) la historia del derecho colectivo es la página heroica, pues las clases - sin tierra - y - sin riqueza - tuvieron que imponer al régimen burgués y a su Estado su igualación con los propietarios de la tierra y la riqueza, antiguos dueños de esclavos, patricios, señores feudales, nobleza y burguesía, castas que en el pasado se reputaron a sí mismas de un rango superior al pueblo; igualación que estuvo precedida por los derechos de libre sindicalización y de huelga, instrumentos de lucha para obtener, a través de la contratación colectiva, un derecho individual del trabajo que serviría para atemperar la explotación del hombre por el hombre y asegurar a los trabajadores una existencia decorosa que les permita elevarse sobre la vida puramente animal y compartir los beneficios de la civilización y de la cultura... En suma el derecho colectivo del trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la República del Trabajo".¹⁶

De lo expuesto se desprende que no basta el ejercicio del derecho de libertad sindical para que los trabajadores mejoren sus condiciones de vida y trabajo, es necesario que su asociación sindical suscriba convenios colectivos de trabajo con los patrones, y en caso de negativa de los patrones ejerza el Derecho de Huelga para obligarlos a

¹⁶ Mario de la Cueva. Op. Cit., Tomo II, páginas 197, 213,.

firmarlo. Así tal cuál, están señalados éstos derechos en el artículo 123 constitucional en sus fracciones:

XVI: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII: Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno;"

La Ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional en sus títulos séptimo y octavo, precisa los requisitos para la constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales, así como los procedimientos para la firma de contratos colectivos de trabajo entre sindicatos y patronos y finalmente, se especifican las reglas que deben acatar para ejercer el derecho de huelga.

Estos derechos vitales para los intereses de los trabajadores son los más conculcados en nuestro país. Los gobiernos posrevolucionarios han logrado a través de la Secretaría del Trabajo y la Previsión Social o en su caso, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tener un férreo control en el nacimiento y funcionamiento de los sindicatos, la firma de los Contratos Colectivos – o Contratos Ley – y el ejercicio del Derecho de Huelga. Todo ello, en contubernio con los patronos y la burocracia sindical tradicional.

Por ello, las organizaciones sindicales ubicadas como independientes de los patronos y gobierno, han venido planteando que el Estado saque las manos de la vida sindical y laboral, y sea una institución autónoma – tipo el Instituto Federal Electoral - con

personalidad jurídica y patrimonio propio, la que supervise el ejercicio de éstos derechos.

Pues bien, el proyecto de Abascal no sólo hace oídos sordos a ésta demanda del sindicalismo independiente, sino que va más allá; agrega más obstáculos para el pleno ejercicio de éstos derechos. Veamos:

A) DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL

El avance más importante en materia de Libertad Sindical que contenía la Ley Abascal, fue borrado de tajo unas horas antes del 26 de noviembre del año 2002. Fecha en que se suscribió la propuesta por los representantes patronales y del Congreso del Trabajo. Posteriormente el 12 de diciembre fue presentada al pleno de la Cámara de Diputados por el priista Roberto Ruiz Ángeles en nombre de integrantes de los grupos parlamentarios del Partido Revolucionario Institucional, Partido Acción Nacional y Partido Verde Ecologista de México. Pero dicha iniciativa no fue avalada oficialmente por los grupos parlamentarios de éstos partidos políticos. Exactamente fue suscrita por 17 de 500 Diputados¹⁷.

Originalmente la Ley Abascal contenía la propuesta de constituir un REGISTRO PÚBLICO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES Y CONTRATOS COLECTIVOS (RPNOSyCC). Sería un organismo público autónomo, de carácter permanente, independiente en sus decisiones y funcionamiento, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su función sería registrar el nacimiento, funcionamiento y en su caso, muerte de los sindicatos así como de los contratos y convenios colectivos de trabajo. La información que manejaría este organismo público estaría disponible para ser consultada por el público con interés jurídico.

¹⁷ Enrique Aguilar Borrego, Hilda Anderson Nevárez, Benito Vital Ramírez, Roberto Ruiz Ángeles, Carlos Aceves del Olmo, Bernardo de la Garza Herrera, María Teresa Campoy Ruy Sánchez, Olga Patricia Chozas, Sara Figueroa Cañedo, Francisco Agundis Arias, María Cristina Moctezuma Lule, Diego Cobo Terrazas, Hugo Camacho Galván, Alfonso Sánchez Rodríguez, José Antonio Glorla Morales, José Luis Novalés Arellano y María Teresa Romo Castellón.

Esta propuesta presentada por los representantes de la UNT en las mesas de discusión fue aceptada en principio por los delegados del sector empresarial y del Congreso del Trabajo, pero días después Leonardo Rodríguez Alcaine (dirigente nacional de la Confederación de Trabajadores de México -CTM-) descalificó la firma de su enviado Juan Moisés Calleja y, obligó al Secretario de Trabajo a que retirara esta parte del proyecto de reforma¹⁸.

La propuesta de la UNT¹⁹ significaba un golpe mortal al corporativismo sindical mexicano que nació, se desarrolló y sigue viviendo gracias al apoyo incondicional de los presidentes de la República en turno, incluyendo al C. Vicente Fox Quezada.

Aún ahora - y a pesar del gobierno del cambio - el grueso de las organizaciones sindicales siguen encarcelados en las redes del llamado "charrismo sindical", quien sigue firmando conjuntamente con los empresarios los contratos y convenios laborales sin la participación de los trabajadores; siguen gastándose las cuotas sindicales de los trabajadores en satisfactores personales o de grupo sin dar cuenta de ello a sus representados; siguen usurpando las direcciones sindicales de por vida sin consultar la voluntad de sus agremiados; y cuando los trabajadores se atreven a cuestionar sus actos, entonces echan mano de mil argucias legaloides e incluso de la violencia para aplastar la disidencia. Todo ello lo hacen ante los ojos y muchas veces con el apoyo

¹⁸ "El Secretario del Trabajo Carlos Abascal, anuncia que la reforma laboral será firmada el martes 26 de noviembre. Para ello convocó a la prensa y a los sectores involucrados.

El lunes todavía continuaban las negociaciones entre representantes del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y del Congreso del Trabajo (CT). Entrada la noche, el CT cambió de estrategia y endureció su postura para eliminar los únicos "avances" que el gobierno presumía de la propuesta.

A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) llegó la orden del presidente del CT, Leonardo Rodríguez Alcaine, que desautorizaba la firma de su representante, Juan Moisés Calleja.

"Si no se retira la propuesta de crear el registro público de sindicatos y el voto secreto y universal para elegir dirigentes sindicales, no hay reforma", tronó el octogenario líder.

Con ello, el sindicalismo rancio de abolengo priista puso contra la pared a Carlos Abascal. Los empresarios insistieron en que aún así, se tenía que aprobar el documento.

Sin opciones, Abascal tuvo que ceder ante el CT pues no podía dejar mal parado al gobierno después de anunciar la firma de la reforma". (Jesús Ramírez Cuevas, EL PROYECTO ABASCAL UN PACTO CONTRA LOS TRABAJADORES. Periódico La Jornada, Suplemento Maslosare 258, p.p. 3-5; Domingo 1^o de diciembre del 2002).

¹⁹ Que por cierto fue presentada al pleno de la Cámara de Diputados por el PRD el 31 de octubre del 2002 y fue suscrita por Legisladores de todas las Fracciones Parlamentarias. (Fuente: UNA REFORMA DEMOCRÁTICA PARA EL MUNDO DEL TRABAJO. PROPUESTA LABORAL PRD – UNT. Edición del Grupo Parlamentario del PRD; Marzo del 2003. Pág. 388.

explícito o soterrado de las autoridades laborales y hasta políticas, según la naturaleza económica y magnitud política de los conflictos obrero – patronales o intersindicales.

Con el RPNOSyCC se eliminaba toda intervención del Poder Ejecutivo Federal y en su caso de los poderes Ejecutivos Estatales en la vida sindical de los trabajadores. El RPNOSyCC actuaría de manera profesional y estrictamente apegado a derecho y sin presiones políticas de ninguna clase, él tomaría nota de las decisiones fundamentales en materia sindical y laboral tanto de los trabajadores como de éstos con sus respectivos patrones.

Además de lo anterior, la propuesta original planteaba la obligación de que la elección para nombrar las directivas sindicales se haría “MEDIANTE VOTO UNIVERSAL, DIRECTO Y SECRETO”²⁰. A última hora la modificación quedó así: “Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros, **que podrá ser mediante voto secreto o votación directa**”. O lo que es lo mismo: NÚNCA podrá ser a través del voto secreto pues los dirigentes sindicales oficialistas no tienen vocación de suicidas. Saben que es una arma muy importante para democratizar las organizaciones sindicales, en virtud de que los trabajadores no exhibirían su identidad personal a la hora de emitir su voto, hecho que aprovechan los dirigentes charros para ubicar a los disidentes e inmediatamente reprimirlos y echándoles de su trabajo, ya sea con el apoyo del patrón o aplicándoles la llamada cláusula de exclusión.

La elección de los dirigentes sindicales a través del voto secreto allana el camino a la disidencia que lucha por la democratización de sus sindicatos que de tener éxito seguramente, echarían de sus organizaciones y probablemente hasta del centro de trabajo por corruptos y traidores a los charros sindicales.

Por ello los charros, aprovecharon la poca voluntad del gobierno foxista para democratizar el mundo sindical y el apoyo del sector patronal - representado en el

²⁰ Ésta propuesta se agregaba al final de la fracción IX del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Consejo Coordinador Empresarial que habla mucho de modernidad laboral y sindical, pero que en el fondo tiene temor a las organizaciones sindicales auténticas - para presionar hasta lograr la eliminación de lo más avanzado que contenía el proyecto de Ley Abascal.

B) CONTRATACIÓN COLECTIVA

El “Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.²¹

Es el documento más importante para los trabajadores en todo centro de trabajo por varias razones: En primer lugar significa un convenio producto de la unidad y organización de los asalariados pues trasciende de lo individual a lo colectivo. Los patrones están encantados cuando no existe, pues les permite tratar con cada trabajador las condiciones de trabajo y cuando ocurre una desavenencia, es más cómodo para ellos, imponer sus condiciones al trabajador aislado. En cambio, con el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) lo tienen que suscribir, revisar – cada año el Tabulador de Salarios y cada dos todo el clausulado²²–, y en su caso terminar con la representación sindical de los trabajadores. En segundo lugar, la existencia de un CCT significa la posibilidad de tener mejores condiciones de vida y trabajo, pues éste se justifica si contiene prestaciones laborales y sindicales superiores a las que establece la LFT, de lo contrario tendría poco sentido. El CCT debe contener las prestaciones que sean posibles de acuerdo a la capacidad económica de cada empresa o establecimiento. Es decir, conforme van creciendo las condiciones económicas de cada empresa, en esa misma proporción deberían ir mejorando las condiciones de vida y de trabajo de los sindicatos.

Desafortunadamente para la mayoría de los trabajadores la realidad es otra. Dado la proliferación de los contratos “de protección” o parapatronales. “En México 90% de los

²¹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 386.

²² Ley Federal del Trabajo, Artículos 399 y 399 Bis.

600 mil contratos registrados son de protección (María Xelhuantzi López, en la Democracia Pendiente, 2000). El contrato de protección "se lleva a cabo a espaldas de los trabajadores entre un sindicato y un patrón, mismo que se deposita en la Junta de Conciliación y Arbitraje. En virtud de ese depósito se impide que otra organización sindical solicite la firma de un contrato colectivo en virtud de existir uno firmado y depositado" (Arturo Alcalde Justiniano, en el Obrero Mexicano, Ed. Siglo XXI, 1985.)²³

El camino para nulificar las bondades de la contratación colectiva por lo general es el siguiente. El patrón antes de poner a funcionar su negocio busca un sindicato de carácter oficialista o representado por dirigentes sindicales "charros"²⁴, para suscribir con él un contrato colectivo de trabajo, sin que aún existan trabajadores laborando, y si ya lo hacen, no los consultan para la firma del contrato. Acto seguido lo depositan ante la JCyA correspondiente por lo que ésta acción es avalada por esa autoridad laboral. Ésta práctica la realizan con el claro propósito de evitar que los trabajadores involucrados organicen libre y democráticamente su sindicato y, cuando logran constituirlo, el siguiente paso es solicitar al patrón la firma del contrato colectivo de trabajo y aquí se encuentran con un obstáculo casi insalvable, que es la existencia "legal" del contrato colectivo suscrito y depositado sin su consentimiento. Si insisten en su afán de administrar ese contrato tendrán que iniciar una demanda por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, el cual se define por lo general con un recuento sindical previa autorización y supervisión de las autoridades de las JCyA correspondientes.

Para lograr día y hora del Recuento Sindical es realmente muy complicado, pues los tiempos, el lugar para el desahogo de esa prueba, las bases y formas de su realización esta en manos de los funcionarios de las Juntas mencionadas, las cuales se integran de manera tripartita: el Presidente se designa por el Poder Ejecutivo Federal o Local según la actividad económica de la Empresa y dos representantes más, uno del sector

²³ Jesús Ramírez Cuevas. Op. Cit.

²⁴ Así se denomina a los dirigentes sindicales sin escrúpulos y parapatronales, en referencia al dirigente sindical Jesús Díaz de León -- alias el charro -- quien traicionó a los trabajadores ferrocarrileros en 1948. Para mayor información sobre el "Charrismo Sindical" puede consultarse a: Samuel León. LA BUROCRACIA SINDICAL EN MÉXICO. El trimestre Político, Ed. FCE. México D.F. 1976.

empresarial y el otro más del sector sindical oficialista. En conclusión, el desahogo de la prueba del Recuento está en manos de los que protagonizaron y avalaron la firma del Contrato Colectivo de Trabajo a espaldas de los trabajadores.

Para romper éste círculo perverso es necesario la existencia del RPNOSyCC y la sustitución de la JCyA por jueces de lo Laboral²⁵ para que el Poder Ejecutivo Federal y Locales saquen las manos de la vida sindical y laboral.

Sin embargo la Ley Abascal lo que hace es fortalecer la vida sindical y laboral de la mencionada trinidad, obstaculizando aún más el surgimiento de un sindicalismo auténtico y democrático, veamos:

El artículo 387 de la LFT establece lo siguiente: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450."

La Ley Abascal modifica dicho artículo en los siguientes términos:

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

EN ÉSTE CASO EL SINDICATO DEBERÁ CUMPLIR CON LAS SIGUIENTES CONDICIONES: LA SOLICITUD DEBERÁ SER FORMULADA POR ESCRITO Y CONTENDRÁ LA FIRMA DE LOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO ASÍ COMO LA DE LOS TRABAJADORES QUE COMO MIEMBROS REPRESENTA. SE ACOMPAÑARÁ DE LAS CONSTANCIAS VIGENTES EXPEDIDAS POR LA

²⁵ Tanto el PAN como el PRD proponen sustituir a las JCyA por Jueces de lo Laboral. En la propuesta del PRD se argumenta "Una reforma total es referida a la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces laborales dependientes del Poder Judicial, quienes conocerán y resolverán las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo. Esta reforma tiende a mejorar la impartición de Justicia Laboral y poner fin al Tipartismo en los órganos encargados de dirimir los conflictos obrero – patronales. Grupo Parlamentario PRD. Op. cit. pág. 996.

AUTORIDAD REGISTRADORA CORRESPONDIENTE RELATIVAS A LA INSCRIPCIÓN DE:

- a) SU DIRECTIVA.
- b) LOS ESTATUTOS, EN LA PARTE RELATIVA A SU OBJETO Y RADIO DE ACCIÓN, QUE COMPRENDAN LA RAMA DE INDUSTRIA O LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO CON EL QUE PRETENDE CELEBRARLO; Y
- c) EL PADRÓN DE LOS AGREMIADOS DEL SINDICATO QUE LABOREN EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

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

Por lo general los patrones no están en disposición de firmar un contrato colectivo de trabajo con un auténtico sindicato, por ello recurren a la práctica de suscribir contratos de protección. En consecuencia la promoción de lograr la firma de un CCT por un organismo sindical realmente representativo de los trabajadores, por lo general se convierte en un conflicto obrero - patronal. Eso ocurre ahora sin la Ley Abascal, con ella será doblemente difícil lograrlo. Pues los agregados de la mencionada Ley representan verdaderos blindajes para protección del patrón:

- a) El primer agregado – preámbulo de los incisos a, b y c del artículo 387 – obliga a los sindicatos – genuinos - a solicitar por escrito al patrón que firme el contrato colectivo de trabajo sin emplazar a huelga.

La solicitud deberá acompañarse con la firma de los trabajadores que desean que se suscriba el contrato respectivo. Es decir, se obliga aquellos sindicatos auténticos a solicitar permiso al patrón para ejercer su derecho de contratación colectiva. La respuesta es obvia: jamás querrán firmar el contrato.

La propuesta llega al absurdo de obligar al sindicato actor a exhibir al patrón las firmas de los trabajadores que desean la firma del contrato. Lo cual sería estúpido, pues de inmediato el patrón los ubicaría y de la noche a la mañana los despediría arguyendo cualquier motivo. Al fin y al cabo, la LFT le permite despedir al trabajador y posteriormente en el momento procesal oportuno, exponer los motivos o causales del despido.

b) Más absurdo es el requisito de presentar “El padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento”. Que deberá acreditarse con “las constancias vigentes expedidas por la autoridad registradora”.

Lo anterior significa que el sindicato promovente antes de presentar su solicitud a la empresa de firma de contrato, tendrá que acreditar ante la “autoridad registradora” la relación obrero – patronal de sus agremiados, para que le expidan la constancia correspondiente.

¿Como comprobar la relación obrero – patronal si en muchos casos, los patrones no les otorgan a sus trabajadores recibos de pago, copias de contrato, no les inscriben en el IMSS, INFONAVIT.....? La mayoría de las veces desean sindicalizarse y convenir contratos colectivos, precisamente porque no les respetan sus derechos y en algunos casos, ni siquiera los reconocen como trabajadores.

Cuando los trabajadores se ven imposibilitados legalmente para suscribir con su patrón un contrato porque ya existe uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, no les queda otro camino que DEMANDAR LA TITULARIDAD O ADMINISTRACIÓN DEL EXISTENTE. Para ello deberán recurrir a la promoción de un juicio a través de los Procedimientos Especiales (Capítulo XVIII de la LFT). La prueba Idónea para decidir sobre la titularidad es el recuento de los trabajadores; que se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 931 de la LFT. En éste caso, la Ley Abascal plantea una de cal y una de arena. La de cal está en los agregados que propone el artículo 931 de la LFT y la de arena está en los agregados del artículo 893, que le adiciona los artículos 893 A, 893 B y 893 C. Veamos en que consisten éstos últimos agregados.

El actual artículo 893 dice así:

“El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, lo cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de ésta ley”.

La Ley Abascal propone:

“ARTÍCULO 893-A. Como requerimiento de procedibilidad de la demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo, se requiere que el sindicato promovente acompañe:

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

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

ARTÍCULO 893-B. La prueba idónea para decidir sobre la titularidad es el recuento de los trabajadores, que se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 931.

ARTÍCULO 893-C. Mientras no se resuelva la titularidad, no se admitirá otra demanda por igual motivo. Resuelta en definitiva la titularidad en favor del demandado, el actor no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurrido un año desde la fecha en que el laudo causare estado o en que el actor se hubiere desistido.”

De las propuestas referidas las más retrógradas son los requisitos establecidos en las fracciones III y IV de la propuesta del artículo 893-A.

La historia se repite, una vez más se le exige al sindicato actor que presente una “relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda”. Aún más, exigen que la relación de trabajadores esté certificada por la autoridad registradora de que se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación.

Es decir, exigen que el Sindicato actor compruebe ante la autoridad registradora que sus representados tienen una relación obrero - patronal en la empresa en cuestión, además, que son miembros activos del sindicato y que desean demandar la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Una vez se insiste en que el sindicato acredite hechos, que en todo caso es responsabilidad de la empresa en virtud de que ella posee los documentos o pruebas para ello.

Por si fuera poco, el hecho de presentar la relación firmada por los trabajadores anexada a la demanda por Detentación Contractual, significa entregar la lista de los inconformes a sus verdugos, pues se recuerda una vez más que las JCyA están integradas por representantes del Poder Ejecutivo Federal, de los patrones y de los dirigentes charros. Los mismos que tiempo atrás, avalaron la firma del contrato de protección a espaldas de los trabajadores. ¿Con qué confianza se les entregará la lista de los inconformes?.

Para rematar el último párrafo de la fracción IV señala:

“Si de los documentos exhibidos se desprende que se cumplen los requisitos señalados, la Junta dará trámite a la demanda”.

Le falto agregar: “de lo contrario se archivará”. Así las cosas, dirían los trabajadores

“Con esos amigos, para que queremos enemigos”.

¡Ah!, la de cal consiste en que la votación que se lleve a cabo en caso de recuento, será a través del voto secreto.

C) LA HUELGA

La huelga es el arma de lucha más importante de los trabajadores. Es la acción colectiva que puede paralizar la producción de una empresa, de una industria y hasta de un país. Aún cuando no estalle es un instrumento de presión en manos de los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución la reconoce como un derecho irrenunciable. La LFT la define como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo

por una coalición de trabajadores (art. 440). El sindicato es considerado para los efectos de una huelga como una coalición permanente. La Ley llama coalición al acuerdo temporal de los trabajadores o de los patrones para la defensa de sus intereses comunes (art. 355).

El Estado, ha intentado por todos los medios a su disposición limitar el derecho de huelga. Por ejemplo, ha reducido sus alcances a un determinado número de objetivos señalados en el artículo 450 de la LFT.

Los artículos de la LFT que regulan los requisitos y el procedimiento que debe seguirse para estallar una huelga son principalmente los contenidos en el Capítulo I del Título octavo y el Capítulo XX del Título decimocuarto. Es decir, los que están numerados actualmente del 440 al 471 y los que van del 920 al 938.

“En la búsqueda por subsanar la desventaja de origen con que los trabajadores deben enfrentar los conflictos con el capital, el Constituyente consagró el derecho de los trabajadores a disponer de la huelga sin taxativas. La reglamentación de que es objeto el derecho de huelga en la Ley Federal del Trabajo no lo restringe, sino en todo caso establece los procedimientos mínimos que lo garantizan y lo hacen un derecho positivo de los trabajadores. Cabe, desde luego, la posibilidad de que la Ley sea infringida o se aplique indebidamente, lo que, más que a impugnarla, debe llevar a afirmar su vigencia y a perfeccionarla.

Sin embargo, disposiciones introducidas en la propia Constitución, artículos de leyes reglamentarias secundarias y reglamentos de tipo administrativo limitan el derecho de huelga. El primer caso es el Apartado “B” del artículo 123 Constitucional..... y el segundo caso lo ilustra la llamada ley de requisa.”²⁶

En el caso de los trabajadores al servicio del Estado la relación obrero–patronal e intersindical se norma a través del Apartado B del artículo 123 Constitucional. Los trabajadores considerados bajo ésta legislación no tienen realmente derecho de huelga,

²⁶ LUCHA OBRERA EN MÉXICO. La visión de sus líderes. Varios Autores. Ed. Editorial Popular de los Trabajadores. México, D.F. 1983. P.p.205 y 206.

pues además de que no se reconoce como causal la revisión salarial y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, sólo se permite su realización cuando se violen “de manera general y sistemática”²⁷ los ordenamientos del mencionado apartado del artículo 123, acción que es muy difícil de comprobar. Tampoco tienen contratación colectiva pues el gobierno sólo recibe la “opinión”²⁸ a los sindicatos para conocer sus puntos de vista acerca de las Condiciones Generales de Trabajo, sin compromiso de ninguna especie.

En términos generales la requisa es un procedimiento “legal” mediante el cual, el gobierno se hace cargo temporalmente de la producción o provisión de algún bien o servicio, cuando existen causas graves (catástrofes, alteración del orden público, etc.) que ameritan la sustitución o el desplazamiento de la administración que opera normalmente.

El fundamento “legal” se sustenta en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, diseñado en el contexto de la Segunda Guerra Mundial, el cual señala que en caso de alteración grave del orden público, peligro para la paz o economía del país, el gobierno tiene la facultad de proceder a la requisición de las vías de comunicación y medios de transporte.

En base a éste artículo el gobierno ha dejado huelgas sin efecto desde 1947, cuando ocupó la empresa ferrocarrilera denominada “Ferrocarril Sud-pacífico de México, posteriormente lo hizo en las huelgas de los telefonistas estalladas el 6 de abril de 1960, 25 de abril de 1979, el 12 de marzo de 1982 y en abril de 1987. También ha ocupado las empresas de aviación, de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y de Servicios Portuarios de Veracruz - ésta en junio de 1991 -”.²⁹

²⁷ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Artículo 94: Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B), del artículo 123 Constitucional.

²⁸ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Artículo 84: Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.

²⁹ Ley Federal del Trabajo. Lic. Juan B. Climent Beltrán. Editorial Esfinge S.A. de C.V., página 566.

Al respecto el PRD argumenta en la exposición de motivos de su propuesta lo siguiente: “Erradicar la aplicación de la requisa y de cualquier otra figura administrativa o judicial que atente contra la huelga lícita es una tarea que hay que acometer en beneficio de la libertad de sindicalización y, por ende, de huelga. Una de las mayores agresiones a los sindicatos y coaliciones que llevan a cabo una suspensión legal de actividades es la llamada requisa, prevista en las leyes de Aviación Civil, Reglamentaria del Servicio Ferroviario, de Aeropuertos, Federal de Telecomunicaciones y de Registro Nacional de Vehículos; requisición, establecida en la Ley de Vías Generales de Comunicación, e intervención administrativa, regulada en la Ley de Expropiación”.³⁰

Pues bien la Ley Abascal no conforme con éstas restricciones le agrega otras más.

Le agrega al artículo 920 de la LFT una fracción en los siguientes términos:

“Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los siguientes requisitos:

- I.-
- II.-
- III.-
- IV.- Si el objeto de la huelga es la firma del Contrato Colectivo de Trabajo y no existe otro legalmente depositado, el Presidente de la Junta dará trámite al procedimiento respectivo, expresando el emplazante, bajo protesta de decir verdad, que ha cumplido al presentar su pliego de peticiones los requisitos del artículo 387.

Satisfechos los requerimientos consignados en el párrafo anterior, la Junta dictará acuerdo admitiendo el emplazamiento de huelga y procederá en los términos del artículo siguiente”.

En resumen, no le darán trámite al emplazamiento a huelga sino solicitó previamente al patrón la firma del contrato sin emplazamiento a huelga; si no anexó a la solicitud el padrón de sus agremiados debidamente firmado por ellos; si no presentó las

³⁰ Op.Cit. , Grupo Parlamentario del PRD, Legislatura LVIII, página 24.

constancias vigentes expedidas por la autoridad registradora correspondiente relativas a la inscripción de: "a) Su directiva, b) Los estatutos, en la parte relativa a su objeto y radio de acción, que comprendan la rama de industrial o actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y c) El padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento – artículo 387 –".

Ya expuse en el curso del presente documento las dificultades que hacen casi imposible que un verdadero sindicato satisfaga éstos requisitos, que a mi juicio y el de la Suprema Corte de Justicia de la Nación son anticonstitucionales. Ésta tuvo que emitir una Jurisprudencia al respecto en virtud de que las Juntas aún cuando no se ha aprobado la Ley Abascal, ya están imponiendo en los hechos éstos requisitos. Veamos la información periodística al respecto:

"La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) dictaminó que es inconstitucional la pretensión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de agregar requisitos para aceptar los emplazamientos a huelga de sindicatos, pese a que la Ley Federal del Trabajo (LFT) no contempla dichas disposiciones..."

Después de revelar que se ha detectado una conducta generalizada de las Juntas de Conciliación a escala nacional que han exigido a los sindicatos que pretenden emplazar una huelga que demuestren a la autoridad que los TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO se encuentran laborando en la empresa a la que se pretende emplazar, el expresidente de la SCJN alertó sobre la gravedad de ésta medida, ya que la huelga "es en realidad el único instrumento que tienen los trabajadores para mejorar su modo y nivel de vida..."

La contradicción de tesis surgió cuando Tribunales Colegiados de Jalisco y Tabasco habían sostenido criterios opuestos – el primero negó el amparo a los sindicatos que se inconformaron, mientras que el segundo lo otorgó - por lo que la Segunda Sala de la SCJN decidió emitir un criterio que debe ser acatado por los Juzgados y Tribunales Federales.....

En este sentido la Corte resolvió que es inconstitucional la acción de las Juntas Locales, en virtud de que, si bien es cierto que el pliego petitorio va dirigido al patrón, ello NO SIGNIFICA QUE EL SINDICATO DEBA PRECISAR EL NOMBRE DE SUS AFILIADOS Y QUE SE ENCUENTREN ACTIVOS, PORQUE ELLO RESULTA SER UNA CUESTIÓN “QUE NO GUARDA RELACIÓN CON EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA...”

Las autoridades laborales no están facultadas para requerir a un sindicato que acredite a los trabajadores que están en servicio, justificarlo con documentación cuando se pretenda la firma de un contrato colectivo mediante una petición con emplazamiento a huelga”.³¹

En congruencia con esta Jurisprudencia y de aprobarse la Ley Abascal, la SCJN tendrá que declararla anticonstitucional a petición de parte.

³¹ Jesús Aranda. INCONSTITUCIONAL EL AUMENTO DE REQUISITOS PARA ESTALLAR HUELGAS: SCJN. La Jornada, página 39. Sábado 8 de febrero de 2003.

CONCLUSIONES

A) El Proyecto Abascal fue producto de 16 meses de negociaciones, incluye la reforma de 278 artículos de mil 10 que contiene la LFT. En él no se modifica el artículo 123 Constitucional.

Es necesario precisar que durante los 16 meses de negociaciones no hubo espacios para que los trabajadores aportaran sus puntos de vista al respecto. Pues solo participaron la cúpula empresarial – representada por funcionarios del Consejo Coordinador Empresarial -, el Congreso del Trabajo - en representación de éste organismo estuvo el asesor jurídico de la CTM, Juan Moisés Calleja - y en un primer momento participaron representantes de la UNT. Los demás organismos empresariales y sindicales no tuvieron oportunidad de hacerlo.

Cierto que la STyPS emitió propaganda a través de los medios de comunicación en el curso de los meses de marzo y abril del año 2002, invitando a los interesados en “reformular, adicionar o derogar” los artículos o parte de la LFT, desdeñando las opiniones que no quieren reformar la ley pero que exigen el cumplimiento de la misma al 100%. Otras voces de los trabajadores expresan que no solo debe reformarse la LFT sino también el artículo 123 Constitucional, por ejemplo exigen la desaparición del apartado B de ese artículo.

El Lic. Oscar Alzaga opina al respecto: “Llama la atención que la consulta pública haya sido: a) individualizada, como si fuera un acto confesional y discreto que sólo deba conocer la STyPS; b) que se haga por correo electrónico, excluyendo a los que no lo tienen, como son la mayoría de los trabajadores; c) negando el libre y abierto debate público que garantice que fluya la información y el consenso democrático del tema y d) sin un cuerpo colegiado que recoja el resultado y lo dé a conocer a los interesados y a la sociedad”.³²

³² “Acontecer; mayo – junio, 2002, página 10.

En síntesis, no hubo consulta pública, sino un cónclave de las cúpulas empresariales y de la burocracia sindical tradicional regentados por la STyPS. Tal vez por ello no debería haber asombro sobre su contenido. Sencillamente no está presente la voz de los trabajadores y de la inmensa mayoría de los empresarios.

Es un proyecto de reforma light a gusto de los intereses de la cúpula empresarial y burocracia sindical tradicional.

Satisface en gran parte lo que han venido planteando los grandes empresarios: a) Poder despedir sin obstáculos a los trabajadores que no acaten sus ordenes de trabajo, aún cuando éstas sean absurdas – no entregar por escrito las razones del despido -; b) Poder mover a los trabajadores de un lugar a otro si así lo demanda el ritmo, la complejidad del trabajo o a juicio del patrón hay que aburrir al trabajador para que renuncie al trabajo - prefieren al trabajador polivalente o mil usos -; c) Escoger a juicio del patrón con que organización sindical suscribir un contrato colectivo de trabajo, sin que ello signifique consultar a los trabajadores; tal parece que es un derecho de ellos escogerle a los trabajadores el tipo de sindicato y contrato colectivo de trabajo que les convenga - la Biblia en manos de Lutero -; d) – Poder poner a los trabajadores a laborar jornadas superiores o inferiores a la de ocho horas, según el tiempo en que se tenga que satisfacer las necesidades del cliente, sin importarles sustancialmente las necesidades familiares, culturales, sociales y biológicas de sus trabajadores; e) Se elimina la engorrosa y odiosa presencia de los Inspectores de Trabajo vigilando a los empresarios, si cumplen o no con las obligaciones de capacitación y Adiestramiento, y f) Limitan el ejercicio de la Contratación Colectiva y de Huelga, prácticamente no se les quedo nada en el tintero.

En cuanto a las pretensiones de la burocracia sindical el proyecto de reforma Abascal les garantiza: a) Pueden seguir suscribiendo Contratos Colectivos de Trabajo al margen de los trabajadores – no existe en el proyecto aludido prohibición de que se pacten éste tipo de contratos -; b) Pueden seguir usurpando las dirigencias sindicales de por vida – pues no se impone que la elección de los dirigentes se haga a través del voto secreto -; d) - Pueden seguir usando a “grupos de choque para reprimir a la

disidencia” – pues no tocan la eliminación de las cláusulas de admisión y exclusión, y e) se les respeta su participación en las Comisiones Nacionales de los Salarios Mínimos y en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, así como en Instituciones del IMSS, INFONAVIT y JCyA - por lo menos -.

En cuanto a la injerencia de los Poderes Ejecutivo Federal y Estatales en el nacimiento, funcionamiento y muerte de los sindicatos, así como en la Procuración de la Justicia Laboral, en la supervisión de los derechos de Libertad Sindical, Contratación Colectiva y Derecho de huelga se fortaleció.

En resumen, los líderes sindicales tradicionales cedieron a los empresarios conquistas históricas de los trabajadores en cuanto al derecho de estabilidad en el empleo, jornada laboral y movilidad escalafonaria, y apuntalaron la intervención del Estado en la vida laboral y sindical del país, a cambio de conservar privilegios en materia de Contratación Colectiva, Titularidad de los Contratos Colectivos, Libertad Sindical, intervención en las JCyA y Comisiones de Salarios y Utilidades.

Desdeñaron la participación de los trabajadores para despacharse con la cuchara grande, poco les importó trascender las fronteras de nuestra Carta Magna. Se confirmó una vez más el refrán popular que dice: En arca abierta hasta el más justo peca.

En fin, una vez más el titular del Poder Ejecutivo Federal apuesta a elevar la cantidad y calidad de los productos, bienes y servicios que se generan en los centros de trabajo, con el apoyo del viejo y caduco sindicalismo y no en la capacidad, experiencia y creatividad de los trabajadores libres. Cosechará lo que esta sembrando. Más de lo mismo.

BIBLIOGRAFÍA

Camácho Solís, Manuel. EL FUTURO INMEDIATO. Colección La Clase Obrera en la Historia de México,. Editorial Siglo XXI.

Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LIV Legislatura de la Cámara de Diputados. AUDIENCIAS PÚBLICAS SOBRE REFORMAS AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Agosto de 1989. Edición e Impresión en los Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados.

Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Legislatura LVII, de la Cámara de Diputados. FOROS DE CONSULTA A LA LEGISLACIÓN LABORAL. Disco Compacto Multimedia, Editado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Legislatura LVII.

Córdova, Arnaldo. LA IDEOLOGÍA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. Editorial Era.

De Buen, Nestor y otros. LIBERTAD SINDICAL. Editorial Casa Abierta al Tiempo Universidad Autónoma Metropolitana.

De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; Ed. Porrúa, Dos Tomos.

Grupo Parlamentario del PRD LVIII Legislatura. UNA REFORMA DEMOCRÁTICA PARA EL MUNDO DEL TRABAJO. PROPUESTA LABORAL PRD – UNT. Edición del Grupo Parlamentario del PRD; Marzo del 2003.

Leal, Juan Felipe, Alcalde Justiniani, Arturo y otros. EL OBRERO MEXICANO. No. 3; Editorial Siglo XXI; 1ª Edición 1985.

León, Samuel. LA BUROCRACIA SINDICAL EN MÉXICO. El trimestre Político, Ed. FCE. México D.F. 1976.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Ediciones Luciana. México, 1999.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por: Lic. Juan B. Climent Beltrán. Editorial Esfinge S.A. de C.V., 5ª Edición, 1992.

Taibo, Paco Ignacio, Pérez, Francisco y otros. LUCHA OBRERA EN MÉXICO. La visión de sus líderes. Ed. Editorial Popular de los Trabajadores. México, D.F. 1983. p.p.205 y 206.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
ESTADO MEXICANO

HEMEROGRAFÍA

Acontecer; mayo – junio, 2002, página 10.

Gaceta Parlamentaria. No. 1172.1. Del 20 de enero del año 2003

Periódico La Jornada. Aranda, Jesús. INCONSTITUCIONAL EL AUMENTO DE REQUISITOS PARA ESTALLAR HUELGAS: SCJN., Sábado 8 de febrero de 2003.

Periódico La Jornada, Suplemento Masiosare. Ramírez Cuevas, Jesús. EL PROYECTO ABASCAL UN PACTO CONTRA LOS TRABAJADORES. 258, p.p. 3-5; Domingo 1º de diciembre del 2002

Revista Trabajadores. Alzaga, Óscar. LA REFORMA LABORAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO: LA CONSULTA PÚBLICA DISCRECIONAL Y EL CONTENIDO REGRESIVO, mayo - junio 2002.