



La reforma laboral que necesita México

Dip. Fernando Espino Arévalo*

I. Introducción

A la distancia de más de cien años de iniciado el movimiento armado de 1910, los obreros y los campesinos de México siguen esperando que la Revolución, como se dice popularmente, les haga justicia; estos dos sectores que tomaron las armas para que la tierra fuera de quien la trabaja y para que el poder del capital fuera equilibrado por el derecho obrero, hoy tienen que enfrentar nuevamente las pretensiones de quienes quisieran volver a tener un Estado contemplativo frente a sus excesos.

En particular, el artículo 123 Constitucional, producto auténtico del sentimiento revolucionario y obra suprema de los diputados constituyentes de 1917, y que en su versión original es un poema a la obra productiva del obrero mexicano, con el paso del tiempo se ha buscado convertirla en una pieza de Museo, a tal grado que las fuerzas reaccionarias de este país, lejos de buscar que se aplique su normatividad íntegramente, ahora pretenden que la legislación laboral se modifique para favorecer los intereses del capital, contrariamente al criterio que motivó al Constituyente de 1917 a expedir una norma eminentemente tutelar del derecho obrero. De proceder tal pretensión, deberíamos cambiarle el nombre a esa legislación y en lugar de llamarle Derecho del Trabajo tendríamos que denominarle Derecho de la Empresa.

El original Artículo 123 Constitucional previó que su normatividad se aplicara a todo tipo de relación de trabajo, sin importar si el patrón era de la iniciativa privada o del sector público, si se trataba de actividad productiva o sólo de servicios; contempló obligaciones patronales en materia de vivienda, educación y riesgos de trabajo; estableció el derecho a la sindicación y a la huelga sin limitación alguna para los trabajadores, y de ahí se originó también el derecho a la negociación colectiva del trabajo.

Por eso es realmente lamentable que nos reunamos para comentar una propuesta de reforma laboral surgida, no de los trabajadores ni a iniciativa de éstos, sino, igual que ocurrió con las pretensiones de reforma laboral que le precedieron, a iniciativa del Estado y de los partidos políticos que nos ofrecen una versión de una legislación laboral protectora del interés patronal.

Se ha olvidado, en el propósito de generar apoyos al sector empresarial, que para el Constituyente de 1917 el artículo 123 constitucional fue el producto de las experiencias de lucha de la clase trabajadora y del reconocimiento a la necesidad de fortalecer el sistema capitalista adoptado por el Estado mexicano, en la inteligencia de que, reconocida la existencia de clases sociales antagónicas, de capital y trabajo, se debía poner un freno a los excesos del sector empresarial y equilibrar las relaciones laborales, propiciando una sana explotación de la fuerza de trabajo sin mengua de la ganancia razonable que debía obtener el capital.

A tal efecto, el Constituyente estableció una legislación base, cuyos principios hoy habría que recordar en los términos en que la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión ha descrito, señalando que:

*“Las bases que este precepto establece son de naturaleza **tutelar, imperativa e irrenunciable**. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación”.*¹

Sin embargo, esos principios del Derecho del Trabajo sustentado en el artículo 123 Constitucional no cuentan para quienes proponen su reforma. Después de 1917 se han creado tantos regímenes laborales de excepción, algunos francamente inconstitucionales, al grado que actualmente la excepción parece la regla; otros regímenes se convalidaron constitucionalmente muchos años después, como es el caso del régimen laboral de los trabajadores al servicio del Estado, que se volvió constitucional al integrarse como Apartado “B” del Artículo 123 de la Carta Magna, pero cuya legislación reglamentaria hoy resulta también cuestionable en materia de Derechos Colectivos.

¹ Ver Los Derechos del Pueblo Mexicano, Cámara de Diputados, T. VIII, Edit. Manuel Porrúa, México, 1978, p. 612

El derecho a la sindicación y a la huelga en el Sector Público es una ofensa a las libertades y a la democracia. Una gran aportación a la Revolución mexicana le haría el Congreso de la Unión, si se promoviera la modificación legal y constitucional en esta materia, para dar acceso pleno a las posibilidades de defensa legal a las organizaciones de trabajadores del Estado, pues en los términos actuales, si pretendieran ejercer su derecho a la huelga como medida de presión para obligar al patrón a respetar los derechos de los trabajadores, la imposibilidad de que se produzca la causal de huelga los obligaría a suspender labores al margen de la legalidad.

Asimismo, el texto original del 123 constitucional establecía una serie de obligaciones laborales a cargo del patrón, en materia de educación, vivienda y servicios médicos, entre otras, pero su incumplimiento dio lugar a que el Estado creara instituciones en materia de Vivienda y Seguridad Social con financiamientos a cargo de los patrones, los trabajadores y el Estado.

Por tal razón, después de tantas modificaciones y criterios contrarios al interés obrero que han transformado el espíritu del Constituyente de 1917, hoy los legisladores no podríamos acceder a favorecer una reforma laboral que sacrifique los derechos conquistados por los trabajadores, ni las organizaciones obreras admitiríamos que se procediera en ese sentido.

Los trabajadores de México, y sus organizaciones sindicales, no estamos en contra de elevar la productividad e incorporar a nuestro país a los procesos de competitividad que exige una economía globalizada, pero tales objetivos se pueden alcanzar con la modernización de los procesos productivos, la capacitación y el adiestramiento adecuado y oportuno, la introducción de tecnología de punta y la reestructuración integral de la economía de mercado, para fortalecer los ingresos de la población y el consumo generalizado. Porque es falso que modificando la legislación, y vulnerando los derechos de los trabajadores, se alcanzaría la mayor productividad y las mejores condiciones de competitividad en México.

Las actuales propuestas de reformas en materia laboral no tienen, como en el origen del Derecho del Trabajo, el propósito de promover disposiciones normativas protectoras del trabajador y de las condiciones de vida y de trabajo generadas en su entorno laboral, sino por el contrario, el objetivo es brindarle a la empresa las condiciones para alcanzar los mejores niveles de productividad y ahorros en los costos de producción, sobre la base de intensificar la explotación del trabajador o evadir obligaciones patronales.

La tendencia a flexibilizar las relaciones laborales no toma en cuenta las experiencias de otros países que implementaron una reforma similar, y principalmente me refiero a la experiencia española, puesto que en el país ibérico se tuvo que dar marcha atrás e impulsar una contrarreforma laboral diez años después, habida cuenta que la flexibilidad laboral y el modelo de contratación temporal impulsado en 1984, produjeron un incremento en los índices de desempleo y una disminución en los indicadores de productividad.

De manera que si lo que se pretende es impulsar la productividad y la competitividad de las empresas, no es con ese modelo ya experimentado con resultados contrarios como se ha de lograr ese objetivo. Por otra parte, pareciera que éste no es el momento oportuno, ni las propuestas de reforma laboral resultan las más aceptables para los intereses de la clase trabajadora.

En tal virtud, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, por mi conducto, se manifiesta en contra de las propuestas de reforma que tienden a flexibilizar las relaciones laborales y aumentar las posibilidades de contratación temporal, limitar el derecho a los salarios vencidos o vulnerar el derecho de sindicación, negociación colectiva o huelga.

A pesar de que dos de las iniciativas de reforma laboral se proponen partir del concepto de “trabajo decente”, o “trabajo digno” como lo denomina la propuesta de mi Partido, lo primero que se plantea son nuevas formas de **contratación** de los trabajadores: **por temporada**, con terminación de contrato al concluir la misma, en donde se ubicaría a los jornaleros que en la ley vigente son considerados de planta; **de capacitación inicial** hasta por seis meses, cuando la ley vigente incluye la capacitación como una obligación patronal en favor de sus trabajadores, y no como una causal de contratación temporal; y **a prueba**, para darle oportunidad al patrón de tener trabajadores hasta por tres meses sin responsabilidad de indemnizar o reinstalar a la conclusión del contrato, lo que contraviene uno de los aspectos que definen al trabajo decente descrito por la Organización Internacional del Trabajo, y que es **la estabilidad en el empleo**.

Otro de los aspectos de esta propuesta flexibilizadora del PAN se enmarca en el **pago del salario por hora laborada**, dejando de lado el concepto de jornada de trabajo que implica el tiempo en el cual, el trabajador, se encuentra a disposición del patrón, y por cuya razón se le pagan las horas de la jornada.

También sorprende que se propongan como personas jurídicas distintas al “establecimiento” y la “empresa”, puesto que en la ley vigente la primera es parte integrante de la segunda, y como resultado de este cambio propuesto, se determinaría que los trabajadores del establecimiento sean equiparados como trabajadores de la empresa, **sólo para efectos del pago de utilidades**. Pareciera que no ha sido suficiente la práctica de la terciarización de los trabajos con los que se evaden derechos y prestaciones a los trabajadores, práctica por cierto ahora regulada en esta iniciativa, con lo que se legaliza una forma de trabajo indecente.

Nos manifestamos en contra de que, en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o que excedan de 180 días, en cualquier momento se establezcan períodos de prueba hasta por 30 días para verificar que el trabajador cuenta con los conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo, agregando que este período de prueba podrá ampliarse hasta 180 días si el trabajador es de confianza. Sobra decir que en caso de que se concluya que el trabajador no es competente, se dará por terminada la relación laboral, sin que ello implique despido injustificado. Seguramente esto también forma parte del concepto de trabajo decente que sirve de base a esta propuesta.

Resulta preocupante también la propuesta de que los salarios vencidos a que tiene derecho el trabajador que es despedido injustificadamente, se paguen hasta por un término de seis meses, en un caso, o doce meses en otro. Pasado ese tiempo, la propuesta del PAN indica que el patrón sólo pagaría intereses calculados al 2% sobre un capital máximo de nueve meses de salario.

Así, un trabajador que tuviera un salario de 100 pesos diarios y que estuviera sujeto a juicio por despido injustificado por espacio de tres años, teniendo derecho a que se le paguen los salarios dejados de percibir por todo el tiempo que dure el juicio y hasta que se dé cumplimiento al laudo definitivo, con la propuesta de reforma panista después de 6 meses en juicio dejaría de generar en su favor 3,000 pesos mensuales durante los dos años y medio restantes, por concepto de salarios caídos, para en su lugar generar derechos por la cantidad de 540 pesos, como pago único.

En el contexto de la reforma a la legislación laboral, se aprovecha la ocasión para buscar debilitar la organización colectiva de los trabajadores. Así, en la propuesta del PAN desaparecería la obligación patronal de realizar los descuentos al salario por pago de cuotas sindicales, a pesar de que el citado descuento fuera solicitado por el propio trabajador. En el fondo de esta propuesta lo que se pretende es desalentar la afiliación sindical y que se regrese a la inexistente "negociación" individual de las condiciones de trabajo.

Se plantea también que el registro de los sindicatos surtirá efectos ya no sólo ante toda autoridad, sino también ante terceros, de tal suerte que un sindicato sin registro no existirá ante nadie. De acuerdo con esa propuesta de reforma legal, también contraviniendo el Convenio 87 de la OIT, ahora se pretendería que formalmente el registro sea un requisito de constitución del sindicato, cuando ese ha sido un concepto negado por la autoridad laboral.

Asimismo, se pretende que la autonomía de los sindicatos quede vulnerada, pasando por encima del citado Convenio 87 de la OIT, cuando en el artículo 373 de la iniciativa del PAN se indica que la administración de un sindicato con más de 150 miembros deberá ser dictaminada por un auditor externo. Si la idea de la auditoría externa se refleja en mejor y mayor información para los agremiados, sería aceptable, pero si es motivo para el manejo externo de la información, constituye una violación a la autonomía sindical.

La Organización Sindical de los trabajadores del Metro tampoco rehúye a la transparencia, ni en la elección de sus directivos ni en la rendición de cuentas, pero no necesitamos la intromisión o asesoría de extraños o personas sin interés jurídico, que nos indiquen cómo debemos conducir nuestra Organización, en clara violación a la autonomía sindical. En este aspecto, sólo los miembros del Sindicato tenemos derecho a exigir cuentas claras de nuestros directivos.

En el Sindicato de los trabajadores del Metro sus miembros se capacitan constantemente, y por su alta especialidad, la mayoría cuentan con formación profesional a nivel licenciatura, de tal suerte que no son personas fácilmente manipulables.

Además, la elección de los dirigentes se realiza por votación universal, directa y secreta, como ocurre en otros sindicatos, y eso de ninguna manera nos fue impuesto como una obligación proveniente del exterior, sino que fue una decisión soberana de los propios trabajadores en uso de su derecho al autogobierno de su organización.

Resalta también la adición propuesta al artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que de aprobarse sería un atentado a la garantía de negociación colectiva, toda vez que se pretende que los trabajadores de un mismo gremio, organizados en un sindicato diverso al titular del Contrato Colectivo, no puedan contratar colectivamente, lo que resultaría absurdo en virtud de que no se podría evitar que un nuevo sindicato exija la titularidad del contrato colectivo por lo que respecta a un gremio, cuando tenga la mayoría de éste, mientras que, por el hecho de desprenderse del sindicato titular del contrato colectivo, ese gremio no cambiaría sus condiciones de trabajo y podría, con base en esas mismas, exigir que le reconozcan la titularidad de un contrato colectivo para su gremio.

Por otra parte, en lo que se vislumbra como un exceso de regulación, la propuesta del PAN incluye el arbitraje obligatorio de las huelgas que tengan una duración de más de 60 días, facultándose al patrón o a cualquier tercero interesado para solicitar que intervenga la autoridad a efecto de resolver esa huelga en arbitraje.

Si constitucionalmente la huelga es un derecho de los trabajadores, sólo compete a éstos determinar si hacen uso de ese derecho o, si ejerciéndolo, desisten del mismo por voluntad propia o por someter su huelga al arbitraje.

Si se otorgara el derecho de decidir sobre la huelga a los patrones o a terceros interesados, entonces dejaría de ser un derecho exclusivo de los trabajadores, para convertirse en un derecho también de los patrones y de otras personas, y a tal efecto se debería decir así en la iniciativa de reforma que se comenta, pero para ello se requeriría modificar la constitución federal, lo que no se pretende con esta iniciativa.

Tampoco sería procedente el agregado que propone el PRI, de una fracción IV al artículo 920, relativa a la no procedencia del emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo si ya existe uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, porque esa disposición ya está prevista en el artículo 923, y propicia que la autoridad no le dé trámite al emplazamiento de huelga.

Así pues, resulta evidente que las diversas propuestas de reforma laboral no tienen por objetivo el trabajo “decente” o “digno”, ni mucho menos la preservación de los derechos de los trabajadores, sino la creación de mejores condiciones de explotación de la fuerza de trabajo y la protección y mejoramiento de los derechos de la empresa.

Los trabajadores del Metro exigimos que, cualquier forma de propuesta de reforma laboral, se plantee con base en los principios rectores del Derecho del Trabajo emanado del Constituyente de 1917. No se trata de promover el enfrentamiento entre patrones y trabajadores, sino de buscar armonizar, como lo expresa el artículo 123 constitucional, los derechos del trabajo con los del capital, y eso exige el respeto a los derechos ya establecidos para ambos, en función del progreso del país.

Tampoco debe verse este proceso legislativo como una bandera política de tal o cual persona con interés determinado, pues en todo caso el interés es de los trabajadores, y como tales, los obreros de México asumimos la responsabilidad de la defensa de nuestros intereses.

Como experiencia particular, los trabajadores del Metro hemos tenido administraciones patronales provenientes del PRI y del PRD, y en ambos casos no hay diferencias: su conducción no se ha orientado por sus inclinaciones políticas, sino por la función que desempeñan y que es de corte patronal. Y ante el patrón, provenga del partido político que sea, los trabajadores del Metro nos hemos mantenido unidos para la defensa de nuestros intereses comunes.

La reforma laboral que México necesita no se ha presentado aún en este espacio, y es aquella en la que, sin vulnerar los derechos de los trabajadores, se pugne por la preservación y el fortalecimiento de nuestra empresa, entendida ésta como la unidad técnica y económica de la que depende, por una parte, la obtención de los objetivos fundamentales y la ganancia razonable para el patrón, y por otra, el acceso a las prestaciones y el ingreso de los trabajadores.

En tal virtud, aprovecho el espacio y el motivo que nos convoca, para hacer un atento exhorto a las organizaciones obreras del país, a unirnos en torno a los intereses de clase que nos identifican, no en relación a una u otra propuesta de reforma laboral impulsada por todos, menos por los trabajadores.

Muchas gracias.