

Prólogo	
<i>Dip. Enrique Burgos García.</i>	5
I. Conferencias Dictadas en el Foro sobre la Reforma Laboral	
<i>Relatoría.</i>	9
<i>Dip. Pablo Franco Hernández.</i>	
La Trayectoria de la Reforma Laboral en México.	13
<i>Lic. Arturo Martínez y González.</i>	
Panorama Internacional de la Reforma Laboral.	23
<i>Lic. Jesús Campos Linas.</i>	
Reformas Laborales y Seguridad Social.	
La Reforma Inconstitucional de la Ley del Seguro Social.	35
<i>Lic. Enrique Aguilar Borrego.</i>	
Aspectos Relevantes del Proyecto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2004.	41
II. Mesa 1. Derecho Colectivo del Trabajo	
<i>Relatoría.</i>	49
<i>Dr. Néstor de Buen Lozano.</i>	
Ponencia.	59
<i>Sen. Nezahualcóyotl de la Vega García.</i>	
Ponencia.	65
Relaciones Colectivas de Trabajo y Huelgas.	71
<i>Dip. Agustín Miguel Alonso Raya</i>	
La Reforma Laboral Mediante el Diálogo y la Construcción de Acuerdos.	
Comentarios.	75
<i>Lic. Juan Luis Silva Bolio.</i>	
Comentarios.	83
<i>Dr. Héctor S. Maldonado Pérez.</i>	
Comentarios.	87
<i>Lic. Jorge de Regil Gómez</i>	
Comentarios.	91
Preguntas y Respuestas Planteadas a los Ponentes y Comentaristas.	95

III. Mesa 2. Derecho Individual del Trabajo.	
<i>Relatoría.</i>	99
<i>Dr. José Dávalos Morales.</i>	
Empeño por Debilitar las Relaciones Laborales.	
La Crisis del Derecho del Trabajo.	105
<i>Lic. José Cervantes Calderón.</i>	
Hacia una Nueva Cultura Laboral en México.	113
<i>Mtro. Héctor González Graf.</i>	
La Reforma Laboral.	119
<i>Mtro. Enrique Larios Díaz.</i>	
Comentarios.	127
<i>Dip. Pedro Vázquez González.</i>	
Comentarios.	131
Preguntas y Respuestas Planteadas a los Ponentes y Comentaristas.	135
IV. Mesa 3. Reforma sobre justicia laboral.	
<i>Relatoría.</i>	137
<i>Dr. Hugo Ítalo Morales.</i>	
Ponencia.	141
<i>Lic. José De León Azúa.</i>	
Ponencia.	147
<i>Lic. Jorge Enrique Cervantes Martínez.</i>	
Ponencia.	157
<i>Dr. Héctor S. Maldonado Pérez.</i>	
Comentarios.	163
<i>Dip. Mayela María de Lourdes Quiroga Tamez.</i>	
Comentarios.	169
<i>Lic. Benito Mirón Lince.</i>	
Comentarios.	177
<i>Mag. Martha Segovia Cázares.</i>	
Comentarios.	185
Preguntas y Respuestas Planteadas a los Ponentes y Comentaristas	193

PRÓLOGO¹

Dip. Enrique Burgos García.

Egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, en la que obtuvo los títulos de licenciado en Derecho y doctor en Derecho Constitucional. Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados. Ha sido Rector de la Universidad Autónoma de Querétaro y Profesor de Derecho Constitucional en la Facultad de Derecho de la misma. En su trayectoria profesional destacan su labor como Notario Público, su gestión como Gobernador del estado de Querétaro, Presidente Municipal de San Juan del Río, Querétaro, Coordinador de Delegados Estatales de la Secretaría de Desarrollo Social y Director General del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. Ha sido senador de la República y diputado local.

Muchísimas gracias. Si ustedes me lo permiten, quisiéramos antes felicitar este generoso esfuerzo que ha sido auspiciado, propiciado por el Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Apreciar este esfuerzo de compañeros diputados integrantes de su Comité, que encabeza nuestro compañero, el señor diputado Pablo Franco y que dirige acertadamente el señor licenciado Jorge Moreno Collado.

Quisiera subrayar también y agradecer la presencia del señor Subsecretario del Trabajo, el licenciado Francisco Javier Salazar y naturalmente, la presencia de destacados legisladores, miembros de la academia y representantes de organizaciones empresariales y obreras.

Quisiera, si me lo permiten, brevemente expresar nuestra esperanza y nuestra fe en que este encuentro se traduzca en un ejercicio de diálogo productivo, entendido éste como una herramienta fundamental y esencial para acercar las propuestas y construir las definiciones.

A nadie escapa que vivimos un tiempo de profundas transformaciones, a nadie escapa que el Siglo XXI y el recién inaugurado tercer milenio, se presentan con un cúmulo de desafíos, desafíos sin precedente y cuyas alternativas oscilan entre lo promisorio y lo oscuro y corresponde a nosotros coadyuvar en la medida de nuestras responsabilidades, en abonar y en construir escenarios de viabilidad.

¹Palabras pronunciadas en la apertura del Foro sobre la Reforma Laboral, celebrado el 17 de agosto de 2004.

Decía un autor sudamericano, que la oportunidad de los inicios del Siglo XX consiste fundamentalmente en generar viabilidad a las naciones. Hacia el 2020 ó 2025, es probable que haya una clara ubicación entre aquellos pueblos que logren viabilidad y los que lamentablemente no hayan sido capaces de construir un mínimo de sus horizontes.

Hoy buscamos todos, un ejercicio para recuperar crecimiento, pero hacerlo con sentido de justicia, fundamentalmente, de justicia social.

El Siglo XX, testimonio de grandes hecatombes, dejó todavía pendiente y sigue pendiente la cuestión social, no ha sido ésta superada ni ha sido definida en su totalidad y más aún, no hemos construido las herramientas para darle sentido y generar respuestas.

Esta Cámara de Diputados da testimonio de presencias, de puntos de vista distintos y a veces hasta opuestos, nuestra oportunidad consiste en identificar las referencias que concilien lo viable y lo posible, oportunidad que en nuestro ámbito se enfoca a la legislación laboral, como una legislación con sentido esencialmente y lo reitero, de búsqueda, de justicia y de justicia social y como herramienta insustituible para buscar el progreso y el desarrollo de las naciones.

En esta compleja dialéctica de afirmaciones, de negaciones y de nuevas afirmaciones, los puntos de vista y la valía de las expresiones de todos los partidos políticos, tendrán que orientarnos a construir en esencia, una oportunidad para esta nuestra nación mexicana de tantos merecimientos.

Decía Goethe que la lucha entre lo concluido y lo caduco y la expectativa y la oportunidad ha sido siempre la misma. En este espacio honorable del Congreso de la Unión, se abre una expectativa de imaginación, de talento y de creatividad que esperamos todos sea, efectivamente, un impulso en favor de nuestra nación.

Quien quiera que valore objetivamente esta situación, encontrará en ella los testimonios inequívocos de una realidad que no puede ni debe ser menospreciada, alimentamos firmemente la esperanza de que el pensamiento de los señores legisladores, de la academia, de los representantes del sector productivo y de las organizaciones

obreras impulse con generosidad y talento una etapa que todos deseamos sea mejor para nuestra nación.

Y si ustedes me lo permiten, hoy martes 17 de agosto del 2004, tengo el honor de declarar abiertos los trabajos del Foro sobre la Reforma Laboral, organizado por el Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión.

Que sea para bien de todos y muchas gracias.

I. CONFERENCIAS DICTADAS EN EL FORO SOBRE LA REFORMA LABORAL.

Relatoría.

Los conferenciantes que participaron en este Foro, abordaron diversos temas que van de los aspectos relevantes de la reforma laboral propuesta por el Ejecutivo, consideraciones sobre algunas de las características de la reforma a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la dinámica de la legislación laboral en algunos países hermanos, sobre estos temas hicieron importantes aportaciones, mismas que a continuación nos permitimos resumir.

El Dip. Pablo Franco hizo referencia al reciente proceso de reformas del IMSS, señalando que posiblemente ésta también sería la vía para reformar la Ley Laboral. Razón por la cual señaló que para el Comité del CEDIP, era de gran trascendencia informar a la sociedad, así como a los trabajadores y legisladores sobre el rumbo y el estado actual del dictamen de las iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, con lo que se busca ser congruentes con el principio de transparencia y de rendición de cuentas a la sociedad, lo cual siempre se ha defendido.

El Dip. Franco, también reseñó el origen de la iniciativa de reforma laboral del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática (PRD), destacando que ésta tiene como objetivo democratizar el mundo del trabajo y propiciar la más amplia libertad sindical, para lo cual se requiere reformar la legislación laboral sin afectar los derechos de los trabajadores del campo y la ciudad, conquistados a lo largo de décadas de lucha.

Posteriormente realizó una reseña puntual del proceso que ha seguido la reforma de la Ley Federal del Trabajo y el estado en que ésta se encuentra, así como la participación que el PRD ha tenido en este proceso. Finalizó con una reflexión en el sentido de que durante el debate de esta reforma el PRD ha tratado de desactivar los aspectos de la «iniciativa Abascal» que implican mayor retroceso para los trabajadores.

Posteriormente el segundo conferenciante, Lic Arturo Martínez y González, desarrolló los procesos de reforma laboral que han tenido lugar en España y algunos países latinoamericanos. Inició señalando que una de las características del Derecho

del Trabajo es que es una rama muy dinámica, no es ni debe ser estática; debe ser cambiante de acuerdo a las transformaciones y necesidades de los diversos países en su aspecto económico político y social, debiendo adecuarse a los cambios exigidos por ellos.

Razón por lo cual hizo alusión a los que consideró los mas significativos cambios de las legislaciones laborales de Iberoamérica. Entre los cambios más importantes a que hizo alusión se encuentra la flexibilización de algunos aspectos de la Legislación Laboral Argentina, el establecimiento del contrato a prueba hasta por tres meses de vigencia, con la posibilidad de que las partes puedan extinguirla, la terminación de los contratos de trabajo, indemnización por despido injustificado y se incorporó los convenios de empresas en crisis, así como la protección de los servicios esenciales, con lo cual no se prohíbe la huelga, pero se debe garantizar la prestación de servicios mínimos sin su interrupción. Por otra parte hizo referencia al caso de España, país en el cual el derecho del trabajo ha sido objeto de repetidas modificaciones importantes, mismas que en ocasiones se hicieron en contra de la opinión de los sindicatos mayoritarios. Tales reformas tenían como eje principal incrementar los puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo, objetivos que no siempre se alcanzaron, ya que el desempleo en España es uno de los más elevados de la Unión Europea. La última reforma laboral de 2002 realizada con mayoría parlamentaria sufrió un amplio rechazo de todos los sindicatos por lo que el Gobierno Popular tuvo que dar marcha atrás.

Tomando en consideración lo expuesto, concluyó señalando que:

- ✘ Se deben tomar en consideración estos ejemplos en el diseño de la nueva Ley Laboral Mexicana, y
- ✘ El abuso del trabajo precario y la falta de empleo no lleva en la mayoría de los casos al trabajo informal, el cual por su propia naturaleza, es difícil atraer a la normatividad laboral, pues las causas que lo originan tienden precisamente a soslayar esa regulación.

La tercera conferencia a cargo del Lic. Jesús Campos Linas, versó sobre el proceso que llevó a la aprobación de la reforma de la Ley del Seguro Social, de la cual se hizo una muy detallada crítica, destacando la existencia de una campaña en contra de los trabajadores del IMSS, la cual de acuerdo con el expositor tiene como objetivo desacreditar a los trabajadores afiliados al sindicato del Instituto. En la conferencia se destaca que el gobierno le da un enfoque predominantemente económico y la carencia del sentido social que le otorga la Constitución. Por otra parte se señala que la reforma

Finalmente, el cuarto conferenciante el Lic. Enrique Aguilar Borrego, desarrolló una muy detallada descripción del proyecto de reforma laboral presentada ante la Cámara de Diputados el 12 de diciembre de 2002, destacando las propuestas de modificación como son: definir y esclarecer los conceptos de subordinación y de trabajador de confianza; establecer ordenamientos contra la discriminación de grupos vulnerables; analizar y establecer nuevas modalidades de contratos; facultar a las autoridades del trabajo para que tomen en cuenta las circunstancias de las responsabilidades; fortalecer la libertad sindical; fortalecer la capacitación y el adiestramiento en el trabajo; fomentar la productividad, revisar la organización y funcionamiento de autoridades del trabajo.

Dip. Pablo Franco Hernández.

La Trayectoria de la Reforma Laboral en México.

Presidente del Comité del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias. Es integrante de la Comisión de Seguridad Social y de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Es diputado uninominal del Distrito Tercero del Distrito Federal, licenciado en derecho por la UNAM, con Diplomado en Derecho Procesal del Trabajo. Ha sido Coordinador General del Sindicato de Trabajadores de Confianza del Sistema de Transporte Colectivo «Metro», Coordinador General de Promoción y Obtención de Registro de Agrupaciones Sindicales, como el Sindicato de Bomberos del Distrito Federal, Coordinador de la Asociación Sindical de Trabajadores del Instituto de la Vivienda del Distrito Federal y Presidente del Centro de Orientación Laboral, A.C.

I. Introducción.

La imposición autoritaria de la reforma a la Ley del IMSS constituye una clara señal de que la vía del «albazo legislativo» y no la vía del consenso será el camino que el Gobierno Federal y sus aliados seguirán para reformar la Ley laboral, en el próximo período de sesiones que se inicia en septiembre.

Por esta razón, para el Comité del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias que me honro en presidir, es de gran trascendencia informar a la sociedad, a los trabajadores, así como a los legisladores y legisladoras, sobre el rumbo y el estado actual del dictamen de las iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, lo que permitirá ser congruentes con el principio de transparencia y de rendición de cuentas a la sociedad, que siempre hemos defendido.

II. Estructura de la Exposición.

En la primera parte de mi exposición, me referiré a las iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo más sobresalientes, haciendo énfasis en el origen y los rasgos más importantes de la iniciativa presentada por el Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática (PRD), al que pertenezco.

En la segunda parte de mi exposición, se explica el trámite o proceso legislativo que se dio a dichas iniciativas así como su estado actual.

III. Origen de la Iniciativa de Reforma Laboral del Grupo Parlamentario del PRD.

Democratizar el mundo del trabajo y propiciar la más amplia libertad sindical, ha sido una aspiración programática del PRD desde su fundación.

Para ello, se requiere reformar la legislación laboral sin afectar los derechos de los trabajadores del campo y la ciudad conquistados a lo largo de décadas de lucha.

El PRD resolvió en su III Congreso Nacional contar con un proyecto de reforma laboral, tarea que dejó en manos del Comité Ejecutivo Nacional (CEN).

Reformar el marco laboral fue un compromiso plasmado en la plataforma electoral de 1997 y ratificado en el Programa del PRD aprobado por el IV Congreso Nacional, realizado en Oaxtepec, Morelos, en marzo de 1997.

El CEN del PRD encargó, a principios de 1997, la preparación del anteproyecto a un equipo de trabajo multidisciplinario integrado por abogados laboristas, investigadores y asesores parlamentarios. El equipo contó con el apoyo y la participación del Instituto de Estudios de la Revolución Democrática.

El anteproyecto de reforma laboral del PRD fue concluido y publicado en mayo de 1998. El CEN del PRD y los legisladores decidieron dejarlo en su condición de anteproyecto sin presentarlo como iniciativa de decreto al Congreso de la Unión. Incluso las diputadas y los diputados de la LVII Legislatura hicieron cambios al anteproyecto, antes de su aparición, en los siguientes renglones:

- ✘ Duración de la jornada de trabajo
- ✘ Período de prueba
- ✘ Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
- ✘ Cláusula de exclusión
- ✘ Derecho de huelga

En la exposición de motivos del anteproyecto de 1998, se proponía continuar con el análisis de asuntos que habían quedado inconclusos o sin abordar en el documento, como:

- ✘ Trabajo de menores
- ✘ Trabajos especiales
- ✘ Habitaciones de los trabajadores
- ✘ De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores
- ✘ Inventiones de los trabajadores
- ✘ Trabajo a tiempo parcial

A partir de mayo de 1998 el anteproyecto se sometió a discusión en sindicatos, universidades, cámaras empresariales, asociaciones de abogados, en ámbitos legislativos, así como en instancias estatales del PRD, que tuvieron como escenario decenas de foros, conferencias, seminarios y debates a lo largo y ancho del país. Asimismo, se realizaron diversas publicaciones para comentar el anteproyecto, auspiciadas por instituciones académicas.

En julio de 2001 se instaló la Mesa Central de Decisión para la Actualización y Modernización de la Legislación Laboral, que buscaba la concertación entre representantes de los patrones (Consejo Coordinador Empresarial) y trabajadores (Congreso del Trabajo), con la participación de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), bajo la coordinación de la Secretaría del Trabajo. Al principio, los senadores participaron en calidad de observadores en la Mesa Central. Los diputados tomaron la decisión en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de no participar en dicha mesa.

Como producto de la discusión de cuatro años, en la LVIII Legislatura se preparó una segunda versión del anteproyecto de reforma laboral del PRD que recogía el fruto del debate. Ésta fue dada a conocer a principios de 2002.

El segundo pleno del V Consejo Nacional del PRD, celebrado los días 12, 13 y 14 de julio de 2002, ratificó la decisión de que este partido contara con un proyecto alternativo de reforma laboral, cuya estrategia para su promoción y discusión sería consensuada con el Consejo Laboral y Sindical del instituto político.

En mayo de 2002, la UNT se distanció de la Mesa Central de Decisión para la Actualización y Modernización de la Reforma Laboral, en una acción que cuestiona las

restricciones impuestas en dicho espacio de concertación al excluir la reforma constitucional y rechazar sistemáticamente las propuestas de esta importante organización de trabajadores. Anuncia que ha decidido presentar su proyecto propio de reforma laboral.

En un pronunciamiento público la UNT sostuvo que: «En lugar del consenso comprometido se impuso una negociación sin transparencia que excluyó a la Unión Nacional de Trabajadores, simplemente dejándola de invitar a las reuniones, aún cuando ante la opinión pública se sostenía que continuábamos formando parte de este proceso, dando la falsa impresión de una concertación. Se reproducía el vicio más grande de nuestro mundo laboral: LA SIMULACIÓN.»

En junio de 2002, la UNT da a conocer su propuesta de reforma constitucional y a la Ley Federal del Trabajo. Dicha propuesta era coincidente en muchos aspectos con el anteproyecto del PRD. Sin embargo, en ésta se plasmaron varios avances con respecto de aquél, sobre todo en materia colectiva, y se desecharon asuntos considerados en el Anteproyecto del PRD que, a juicio de la agrupación sindical, eran lesivos para los derechos y conquistas de los trabajadores. La propuesta de la UNT fortalecía, así, una visión democrática de la reforma laboral desde la perspectiva de los trabajadores.

En julio de 2002 se inician los acercamientos entre el Grupo Parlamentario del PRD y la UNT, con el objeto de unificar las propuestas. Se instala un grupo de trabajo para la redacción de una sola iniciativa. Este grupo de trabajo identificó los siguientes asuntos en los que existían insuficiencias, discrepancias de fondo o conceptuales, que fueron discutidos en varias sesiones.

Una vez resueltos los anteriores puntos, el equipo redactó las iniciativas de reformas constitucional y a la Ley Federal del Trabajo PRD-UNT. De manera simultánea la UNT realizó una labor de cabildeo con diputados de otros partidos políticos para conseguir el apoyo a estas iniciativas.

El 31 de octubre de 2002, el diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco presenta a nombre de los Grupos Parlamentarios del PRD y PT, así como de legisladores del PRI, PAN y de Convergencia, las iniciativas de reforma al artículo 123 constitucional y otros ordenamientos de nuestra Carta Magna, y de reforma integral a la Ley Federal del Trabajo. La presentación de las iniciativas fue acompañada de una movilización de la UNT en la Cámara de Diputados.

IV. Fuentes que se Utilizaron para la Redacción de las Iniciativas de Reforma de Legisladores de los Grupos del PRD, PT, PRI, PAN y Convergencia.

Las fuentes en que se apoyó la redacción del proyecto fueron:

- ✘ La experiencia y demandas de carácter legislativo emanadas de la lucha sindical democrática de los últimos treinta años.
- ✘ Los proyectos legislativos que la izquierda mexicana presentó en la Cámara de Diputados desde 1979, mediante la Coalición de Izquierda, hasta los llevados a tribuna por el PRD en la LVIII Legislatura.
- ✘ El anteproyecto de reformas de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES) dado a conocer en 1997, que retomó y enriqueció el anteproyecto de reformas de la Coalición Autónoma de Sindicatos de la Industria Automotriz (CASIA) difundido en 1989.
- ✘ Los aportes de investigadores y abogados laboristas comprometidos con la solución de los problemas del mundo del trabajo.
- ✘ La iniciativa de reforma laboral del Partido Acción Nacional presentada en el Senado de la República el 12 de julio de 1995, preparada por Néstor y Carlos de Buen. Esta iniciativa propone reformar la Constitución y la Ley Federal del Trabajo para aumentar la flexibilidad laboral, mejorar las condiciones de trabajo, acabar con el corporativismo sindical y garantizar la independencia y la justicia laboral. Contribuyó enormemente a actualizar y elevar el debate sobre la reforma laboral.

V.- Objetivo de las Iniciativas.

Impulsar un cambio sustancial en el viejo modelo de relaciones laborales, bajo los siguientes ejes.

- ✘ Propiciar la igualdad jurídica de los trabajadores mexicanos.
- ✘ Poner fin a la intervención discrecional del Estado en la vida interna de los sindicatos.
- ✘ Acotar los abusos de la patronal sobre la terciarización, las empresas de mano de obra, la contratación a honorarios, las renunciaciones voluntarias previas y los mecanismos de elusión del reparto de utilidades de trabajadores.
- ✘ Acabar con el corporativismo sindical.

- ✘ Crear nuevas instituciones que busquen resolver eficazmente los conflictos de intereses contrapuestos, como son los del capital y el trabajo (jueces de lo laboral y Registro Público de Sindicatos y Contratos, por ejemplo).
- ✘ Elevar el salario y las prestaciones, así como mejorar las condiciones de trabajo, en un obligado ejercicio de justicia social.
- ✘ Fortalecer la contratación colectiva legítima y acabar con los contratos de protección.
- ✘ Promover organizaciones sindicales, representativas, democráticas, autónomas, con presencia y capacidad de interlocución real en el ámbito productivo.
- ✘ Responder a las innovaciones tecnológicas y organizativas y a los cambios productivos sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizando la bilateralidad. Estimular la productividad con reparto justo de beneficios.
- ✘ Alentar la impartición de justicia laboral neutra y profesional, en la solución de conflictos obrero patronales.

Con la reforma propuesta:

- ✘ Se mantienen principios rectores de la ley como la estabilidad en el empleo y la irrenunciabilidad de los derechos.
- ✘ Se conserva el carácter tutelar de la legislación laboral.

VI.- Proceso Legislativo de la Reforma en la LVIII Legislatura.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados recibió durante las Legislaturas LVII y LVIII diversas iniciativas de reforma laboral. La determinación de esa Comisión en la LVIII Legislatura fue dictaminarlas en conjunto, en espera de que el proceso convocado por la Secretaría del Trabajo, a través de la Mesa Central de Decisión, culminara en una iniciativa de consenso entre los sectores productivos. Como se ha dicho, el proceso fracasó.

El 31 de octubre de 2002, el diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco, presentó a nombre de los Grupos Parlamentarios del Partido de la Revolución Democrática y del Partido del Trabajo, así como de diputados del Partido Revolucionario Institucional, del Partido Acción Nacional y de Convergencia por la Democracia, las iniciativas de reforma al artículo 123 constitucional y de reforma integral a la Ley Federal del Trabajo.

El 12 de diciembre de 2002 el diputado Roberto Ruiz Ángeles presentó, a nombre de legisladores y legisladoras integrantes de los Grupos Parlamentarios de los partidos Revolucionario Institucional, Acción Nacional y Verde Ecologista de México, la iniciativa de reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, que fue presentada como fruto del «acuerdo de los sectores productivos», con el respaldo de la Secretaría del Trabajo, por lo que fue denominada como la iniciativa «Abascal».

El 13 de diciembre de 2002, la Cámara de Diputados recibió la Minuta con proyecto de decreto que reforma el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo enviada por el Senado de la República, que contiene disposiciones contra la discriminación por género, la cual quedó sin dictaminar.

En la Cámara de Senadores fueron presentadas diversas iniciativas tanto de reforma al artículo 123 constitucional como a la Ley Federal del Trabajo durante las Legislaturas LVI, LVII y LVIII, sin que fueran dictaminadas.

Las mesas directivas de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados y de la Cámara de Senadores decidieron, el 21 de enero de 2003, trabajar en Conferencia Parlamentaria el dictamen de la reforma laboral. En dicho proceso se dictaminarían 52 iniciativas que, de conjunto, fueron presentadas en ambas Cámaras del Congreso.

El 19 de febrero de 2003, se instalaron los trabajos en Conferencia para dictaminar las iniciativas de reforma al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

El 15 de marzo de 2003 la Conferencia Parlamentaria para el análisis de las iniciativas de reforma laboral dividió sus trabajos en cinco grupos, entre los que se distribuyeron los dieciseis títulos de la Ley Federal del Trabajo, que se abocaron al estudio de las propuestas presentadas por las distintas legisladoras y legisladores.

Por acuerdo mayoritario PRI-PAN, y con la oposición del PRD, se dejó fuera la necesaria reforma constitucional.

Los cinco grupos de trabajo entregaron sus conclusiones a la Conferencia Parlamentaria el 28 de abril de 2003, a unos días de que concluyera el último período de sesiones, sin que se hubiese producido ningún dictamen al respecto.

La Conferencia decidió continuar con el trabajo técnico y de acercamiento de posiciones durante los meses de mayo, junio y julio de ese año, a través de un denominado «grupo acotado».

En la búsqueda de mayorías parlamentarias, el senador Francisco Fraile del PAN presentó un proyecto de dictamen que recogía varias de las preocupaciones del PRD y eliminaba la mayoría de las propuestas más agresivas del proyecto « Abascal». El dictamen alternativo fue presentado en sesión de la Conferencia Interparlamentaria de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social el 28 de abril de 2003.

Sin embargo dicho documento, con todo y que fue un ejercicio de convergencia entre dos posiciones, no alcanzó el consenso requerido y quedó como documento de trabajo para el dictamen final o para ser entregado a la LIX Legislatura.

No obstante la falta de consenso en la Conferencia sobre el denominado «dictamen Fraile», continuaron los trabajos entre senadores del PAN y del PRD para impulsar un dictamen de mayoría. La evaluación política que se hacía sobre este punto era que en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Senadores , el PAN, que tenía 3 senadores y el PRD que tenía 2, hacían mayoría frente a los 4 senadores que tenía el PRI, de un total de 9, lo que posibilitaba un dictamen favorable a una coalición PAN-PRD.

Conviene señalar que al terminar la LVIII Legislatura no se produjo el dictamen de mayoría en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Senadores. La correlación de fuerzas en esa Comisión se mantuvo en la actual Legislatura.

El «grupo trabajo» avanzó muy poco en la revisión particular de las iniciativas. Quizás una de las decisiones más importantes que éste adoptó, fue tomar como base para la integración de un probable dictamen la iniciativa presentada por el diputado Roberto Ruiz Ángeles del PRI. El grupo identificó 65 artículos de la Ley Federal del Trabajo para su discusión, de los que se alcanzaron a analizar los siguientes: 9º, 11, 16 y 324.

Asimismo, se creó una subcomisión de trabajo para analizar en forma integral el Capítulo Duración de las Relaciones de Trabajo, que considerara el estudio de los temas de capacitación inicial y período de prueba. Esta subcomisión ni siquiera se reunió.

Los días 28 de julio y 7 de agosto de 2003 se citó a sendas reuniones plenarios de la Conferencia Parlamentaria para conocer los ínfimos resultados del «grupo de trabajo acotado» sin que hubiera quórum. En esta última sesión se dieron por terminados los trabajos de dictamen de la reforma laboral en la LVIII Legislatura.

El trabajo de senadores del PAN y del PRD continuó hasta ya iniciada la LIX Legislatura, en la que consiguieron un nuevo acuerdo que reformaba y mejoraba el «dictamen Fraile», pues recogía todas las observaciones del Partido de la Revolución Democrática. Este documento, fechado en octubre de 2003, quedó como un segundo documento de trabajo avalado por los senadores de los dos partidos.

VII.- Proceso Legislativo LIX Legislatura.

El 21 de abril de 2004 se instala la Conferencia Parlamentaria para el análisis de las iniciativas de reforma laboral en la LIX Legislatura, en la Cámara de Diputados. El resolutivo aprobado fue el siguiente:

«Se instalan los trabajos en Conferencia para el reinicio de las tareas sobre la adecuación y modernización de la Ley Federal del Trabajo.»

La Secretaría Técnica de la Comisión del Trabajo del Senado informó en esa fecha que en la LVIII Legislatura se había acordado dejar 571 artículos de la LFT sin reformar, 469 que requerían una nueva redacción y 65 artículos en los que no se alcanzaron consensos necesarios.

El 18 de mayo de 2004 se instaló un grupo de trabajo de 4 senadores y 8 diputados, para analizar los 65 artículos en los que hay discrepancia, los artículos en los que hacen falta redacciones alternativas y otros artículos que, a juicio de los legisladores, deban ser debatidos.

A la fecha sólo se han discutido los artículos 9, 11, 18, 35, concluyéndose que resulta innecesaria su modificación.

Del contenido de los debates se desprende que una reforma laboral integral que es lo que requerimos, pasa por oponer los principios del constitucionalismo social, ante un modelo económico que ha demostrado su incapacidad para generar empleos dignos.

Por otro lado, se ha evidenciado la inconsistencia de la propuesta conocida como de los sectores, que únicamente busca legalizar el empleo precario.

En los últimos días, ha tomado fuerza la idea de que urge aprobar esta propuesta sin importar que no responda a los principios constitucionales vigentes y sólo represente una reforma economicista que deja intocadas las estructuras del viejo corporativismo sindical, implique una renuncia a la función reguladora del Estado en materia de capacitación e inspección del trabajo.

El suscrito ha participado en estos debates, y aún con nuestra limitada correlación de fuerzas hemos tratado de desactivar los aspectos de la iniciativa «Abascal» que implican mayor retroceso para los trabajadores.

Sin embargo, dado las distintas señales que se han presentado en el escenario político y legislativo de los últimos días, como es el caso del albazo legislativo de la reforma a la Ley del IMSS, llamemos a los trabajadores mexicanos a estar alertos y resistir ante la posibilidad de un «madruguet» por parte del PRI y PAN para imponer la llamada «Ley Abascal», que constituirá sin duda alguna el mayor retroceso social del siglo XXI en nuestro país.

Lic. Arturo Martínez y González.

Panorama Internacional de la Reforma Laboral.

Licenciado en derecho por la Universidad Iberoamericana, en la que obtuvo el grado de licenciado en Derecho, cursó el diplomado en Derecho Procesal del Trabajo y Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México, impartido a través del Instituto de Investigaciones Jurídicas. Entre sus actividades profesionales destacan las siguientes: Asesor y abogado postulante ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Abogado del Departamento Legal de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX); fundador del despacho Arturo Martínez y González, S. C., hoy Martínez y González Asociados, S. C., desde 1978 a la fecha. Entre sus actividades académicas se encuentran: Miembro de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo; miembro de la Asociación Nacional de Abogados y de la Academia del Derecho del Trabajo; Académico de la Academia Mexicana de Derecho Internacional; Académico de número de la Academia Mexicana del Derecho Procesal del Trabajo; miembro del Instituto de Derecho del Trabajo del Mercosur; titular de las cátedras de Derecho del Trabajo I y II de la Universidad La Salle. Conferenciante en diversos foros nacionales e internacionales. Presidente de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, filial México. El 27 de abril del año 2001, fue designado Presidente Internacional de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Maestro visitante por varias universidades iberoamericanas.

Agradezco al Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias, en forma especial a su Director Lic. Jorge Moreno Collado y al Lic. José A. de León Azúa la invitación que me hicieron para participar este día, en este Salón de Protocolo de la Cámara de Diputados en el Foro sobre la Reforma Laboral.

En virtud de contar con muy poco tiempo, envió un saludo a todos ustedes y con su venia empiezo a platicar sobre el tema que se me asignó denominado «Panorama Internacional de la Reforma Laboral». Específicamente en Iberoamérica.

Hace más de tres años tuve el honor de haber sido designado Presidente Internacional de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y desde esa fecha se intensificaron nuestras visitas a los diferentes países de la Península Ibérica y América Latina, por lo que ha sido muy enriquecedor las experiencias obtenidas en esos países, sobre todo con las reformas a sus legislaciones laborales y que de manera muy sucinta me referiré a alguna de ellas.

En este Foro se abordará la iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Dentro de dicho evento se analizarán diversos temas, todos ellos muy importantes en la voz de diversos iuslaboralistas de este país.

Como ustedes saben, una de las características del Derecho del Trabajo es que es una rama definitivamente dinámica, no es, ni debe ser estática; debe ser cambiante, de acuerdo a las transformaciones y necesidades de los diversos países, tanto en su aspecto económico, político y social, debiendo adecuarse a los cambios exigidos por los mismos.

Es por ello que nos referiremos a los cambios significativos que han sufrido algunas de las legislaciones laborales de Iberoamérica y que en obvio del tiempo me referiré sólo a algunas de ellas:

Argentina.

El pasado mes de marzo del año en curso, la Argentina promulgó las Reformas de su Ley Laboral (Ley 25877), flexibilizando algunos aspectos como los siguientes:

A).- Se establece el contrato a prueba hasta por tres meses de vigencia y durante ese lapso cualquiera de las partes podrá extinguir la relación laboral sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna, pero con la obligación de preavisar. El término de preaviso será el que fijen las partes y si no lo hacen deberá ser con una anticipación por lo menos de quince días tanto para el trabajador como para el empleador.

En este período de prueba, el empleador no podrá contratar al mismo trabajador más de una vez, pues de hacerlo se considera que ha renunciado al período de prueba.

Se considerará abusiva la conducta del patrón que contrate sucesivamente a diversos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente con períodos de prueba sucesivos.

Para evitar lo anterior el empleador, debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba, si no lo hace, la contratación se entenderá por tiempo indefinido.

El trabajador sujeto a un período de prueba tendrá todos los derechos y obligaciones de cualquier otro trabajador permanente, incluyendo los derechos de seguridad social y sindicales.

B).- Terminación de los contratos de trabajo. La regla general es que el contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso, o en su defecto, la indemnización que corresponda al trabajador por su antigüedad, si el contrato es disuelto por voluntad del empleador.

El preaviso de terminación será el que se fije en los contratos de trabajo; de no hacerlo así, será de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de hasta cinco años y de dos meses cuando fuere superior.

Si el contrato de trabajo se extingue por voluntad patronal, sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

C).- Indemnización por despido injustificado. Si un empleador despide a un trabajador sin causa justa, habiendo o no mediado preaviso, se deberá cubrir al trabajador una indemnización de un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base el salario promedio de un año proporcional si la antigüedad fuera menor.

La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un mes de sueldo.

D).- Se incorpora a la Ley los convenios de empresas en crisis; lo anterior se observa en los convenios colectivos y sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del mismo. Este convenio de crisis se firmará siempre por un lapso temporal determinado.

Si no se llega a un acuerdo, existe el procedimiento de crisis en el que la empresa debe informar sobre las siguientes materias:

Mantenimiento del empleo (estabilidad en el empleo); movilidad funcional ya sea de horario o salarial; innovación tecnológica, recalcificación profesional de los trabajadores; reubicación externa e interna de trabajadores, etc.

E).- Servicios esenciales. No se prohíbe la huelga, pero se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

España.

En los últimos años, el Derecho del Trabajo español ha sido objeto de repetidas modificaciones importantes (reformas laborales), así ocurrió bajo el gobierno socialista (Felipe González) con las reformas laborales de 1984 y 1994; y así siguió con el Gobierno del Partido Popular (José María Aznar), tanto en su primera legislatura (reformas de 1997 y 1998) como en su segunda legislatura (con mayoría absoluta en el Parlamento). Los socialistas coincidieron con una época de crisis económica y las del Partido Popular con épocas de bonanza económica. Tanto las reformas de unos como de otros se hicieron, en ocasiones, en contra de la opinión de los sindicatos mayoritarios (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores). Tales reformas tenían como principal eje el incrementar los puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo, objetivos que no siempre se alcanzaron; sirva decir que el desempleo en España continúa siendo (sobre un 11 por ciento) uno de los más elevados de la U.E.

La última reforma laboral puesta en funcionamiento corresponde a 2002, Gobierno Popular con mayoría absoluta en el Parlamento (Segunda Legislatura Gobierno Aznar) y que se plasmó en la Ley 45/2002, de 13 de diciembre, sobre «medidas urgentes para la reforma del sistema de protección del empleo y mejora de la ocupabilidad.» Como su propio nombre indica, con esta reforma se intentó mejorar el empleo y disminuir el desempleo, intentando combinar la flexibilidad laboral con la mejora de la competitividad, estableciéndose al respecto diferentes medidas concretas muy criticadas (abaratamiento del despido y reducción de las prestaciones de los desempleados). Esta Ley contó con el rechazo de todos los sindicatos, e incluso comportó la convocatoria de una huelga general (cuyo seguimiento, si no fue total, sí resultó significativo). El propio Gobierno Popular se vio obligado posteriormente a reformar la reforma (contrarreforma laboral).

El cambio de gobierno (elecciones 2004, con victoria del Partido Socialista, Presidente Rodríguez Zapatero) ha enfocado de distinta forma una próxima reforma para esta legislatura, con la idea de negociar la flexibilidad laboral, incrementar la competitividad empresarial, reducir la contratación temporal favoreciendo la indefinida y dando una especial atención a la formación de los trabajadores. En estos objetivos coinciden tanto el gobierno, como las organizaciones empresariales y sindicales, y es por ello que han suscrito un acuerdo denominado «competitividad, empleo estable y cohesión social» en el cual se sientan los principios de una próxima reforma laboral

que el gobierno actual asegura que, previamente, será negociada con los interlocutores sociales antes de su tramitación parlamentaria.

Tanto la reforma integral a la legislación laboral de Argentina como el texto íntegro del acuerdo de Competitividad, empleo estable y cohesión social de España, fueron enviados en su oportunidad al Lic. Jorge Moreno Collado para su difusión en este evento.

República del Salvador.

Con motivo de los acuerdos de paz en este país centroamericano, se reformó su Ley Laboral en tres puntos fundamentales:

1.- Libertad de asociación.

2.- La creación del Consejo Superior de Trabajo, organismo tripartito conformado por los sectores empresariales, laborales y del gobierno. Es importante destacar que sin el aval de este organismo por unanimidad, no se pueden aprobar reformas al Código de Trabajo.

3.- En caso de existir silencio administrativo por parte de Ministerio de Trabajo en la constitución de sindicatos, en un término de treinta días a partir de la presentación de los estatutos, se tiene automáticamente por aprobado los estatutos y por lo tanto la personería jurídica del sindicato.

Bolivia.

En el año 2002 se planteó en ese país andino la flexibilización laboral, la cuál tenía por objeto afectar los derechos reconocidos a favor de los trabajadores como son: tres meses de salarios en caso de despido y un mes por cada año de servicios prestados, el aguinaldo de un mes de salarios, la prima en caso de utilidad de un mes de sueldo, entre otros. Esta iniciativa no tuvo éxito en virtud de la reacción masiva de los trabajadores y el rechazo de la máxima organización obrera del país como lo es la Central Obrera Boliviana.

Guatemala.

La última reforma entró en vigencia el primero de julio del 2001, y los tres aspectos fundamentales que fueron modificados son: libertad sindical, fortalecimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e incremento de las multas por incumplimiento de la Ley. De estos temas, resaltaremos por su importancia únicamente lo que se refiere a la Libertad Sindical.

Libertad Sindical: Se estableció la política de defensa y desarrollo del sindicalismo a cargo del Ministerio de Trabajo.

Se modificó lo referente a la mayoría especial por mayoría absoluta para tomar decisiones en la Asamblea General.

Se acordó no fiscalización de la contabilidad de los sindicatos por las autoridades de trabajo.

Se estableció la declaratoria de huelga con el voto de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

El trámite de inscripción de un sindicato en diez días hábiles.

Se eliminó la prohibición de realizar una huelga por parte de los trabajadores campesinos.

Se prohibió la realización de una huelga por trabajadores que prestan servicios en empresas de transporte, hospitales, energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, es decir, en empresas que prestan servicios públicos esenciales.

Se incrementó a cuatro el número de entidades para formar una federación o confederación de trabajadores.

Nicaragua.

El actual Código de Trabajo de Nicaragua entró en vigor a principios de 1997 y entre sus nuevas garantías destacan las siguientes:

1.- En cuanto a la estabilidad laboral, sólo puede alterarse por el pago de una indemnización de un mes de salario por cada año de servicio, sin que pueda exceder de cinco meses de salario, más una indemnización igual si el despido se verifica en violación a los derechos laborales y sindicales del trabajador.

2.- Estabilidad funcional y geográfica, únicamente puede alterarse con el consentimiento del trabajador.

3.- Las demás están plasmadas en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Ecuador.

Por último hablaremos de las últimas reformas laborales de este país que se iniciaron con su dolarización. La primera de ellas se conoce como la Ley Trole, I cuya vigencia data de marzo del 2001 y la segunda llamada Ley Trole II con vigencia desde agosto del 2002.

Estas reformas pretenden flexibilizar el marco de contratación individual, poniendo en vigencia el contrato por horas (actualmente el valor hora incluyendo los beneficios sociales es de \$0.95 centavos de dólar).

En materia colectiva se prohibió la presentación del pliego de peticiones mientras esté vigente un pacto colectivo y se creó una instancia de reclamación ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje cuando la empresa y el comité de trabajadores no se pusieran de acuerdo en alguna de sus cláusulas.

Desde el punto de vista procesal, se promulgó la Ley 2003 – 13 de 5 de agosto del 2003 y que entró en vigencia el primero de julio del año en curso, por la que se reformó todo el capítulo de la sustentación de los juicios individuales de trabajo estableciendo en dicho país por primera vez el juicio oral.

Comentarios.

Como podemos observar, en la mayoría de los países iberoamericanos que tuvieron reformas laborales, flexibilizando sus legislaciones, han tenido en los dos o tres últimos años contrarreforma para tratar de preservar el empleo, la libertad sindical, la prohibición a suspender las labores cuando se trate de huelgas en empresas que prestan

servicios públicos esenciales, el fortalecimiento de las autoridades laborales, etc., pero sin dejar a un lado los aspectos de productividad y competitividad en las empresas.

Por nuestra parte y con el tiempo casi agotado, trataré de dar mi punto sobre la flexibilización y contratación laboral.

La Flexibilización en las Relaciones de Trabajo.

El tema no es nuevo, ya que se ha hablado de la creación de un marco jurídico laboral flexible que estimule el desarrollo de una industria productiva que, le permita competir en un mercado abierto y en una economía globalizada.

En México, el tema de la flexibilización laboral ha sido motivo de divisiones y enconos.

Unos, que atacan a ultranza el sistema neoliberal que hemos importado y consideran que la flexibilización de las normas laborales no es otra cosa más que el aniquilamiento, destrucción, exterminio y supresión de las conquistas laborales, tanto legales como extra legales o contractuales, que implican una disminución en los derechos de los trabajadores, aduciendo que lo que desean los empresarios es una Ley Laboral retrógrada que les permita hacer lo que quieran, inclusive el abuso.

Otra corriente establece que se le debe dar mayor flexibilidad a la Ley Laboral, con el fin de lograr un marco legal que estimule la productividad, la calidad y la competitividad de la industria en una economía abierta y globalizada, que atraiga a la inversión nacional y extranjera y fomente la creación de nuevas industrias; que en suma permita al país superar la grave crisis económica y las altísimas tasas de desempleo, subempleo y marginación que padece y encaminarlo hacia un crecimiento sostenido.

Para nosotros, flexibilizar las normas de trabajo se traduce en un cambio de actitud de los diversos actores de la relación laboral a efecto de que se logre el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital con los del trabajo y con ello se obtenga en las empresas una mejor y mayor productividad, con aumento en las ganancias para los empleadores y consecuentemente para los trabajadores. Consideramos que la calidad y la productividad no pueden ser impuestas por decreto o por la ley, como se quiso hacer en nuestro país en el año de 1992 con la firma del llamado «Acuerdo Nacional para elevar la Productividad y la Calidad».

Las condiciones de la productividad deben ser determinadas, más que por sectores industriales, por cada fuente de trabajo y ser convenidas por quienes tienen la responsabilidad y el compromiso de sacarlas adelante. Deben partir de un convencimiento de los actores de la producción. Los trabajadores deben estar convencidos de que dar lo mejor de sí hace más próspera a su empresa, con los beneficios correspondientes.

El sindicato deberá ser el primer aliado con esta tarea, ya que la base trabajadora espera mucho de su representación, la que debe contar con la capacidad de pactar las mejores condiciones para que se distribuyan los beneficios de la productividad, dándole seguimiento a que lo acordado se cumpla. Pero deben ser los empleadores los primeros convencidos de que la calidad y la productividad se logran en ambientes de mayor apertura y objetividad, donde se estimula la cooperación y la participación en una lógica de responsabilidad compartida.

Por lo anterior y en cuanto a este tema, la conclusión es que el espacio más idóneo para convenir los términos de la productividad, su medición y los repartos de sus beneficios, lo es el contrato y la negociación colectiva de trabajo dada su naturaleza bilateral. Ahí, en la negociación del mismo, pueden convenirse las necesidades de la productividad, considerando los intereses y la voluntad de las partes, tan necesaria, esta última para generación de compromisos que llevarán a su verdadera consecución.

Por otra parte, si deseamos salir de la crisis económica por la que atravesamos, resulta indispensable la modernización de nuestras anquilosadas y rígidas instituciones.

Es por ello, la necesidad de crear un marco legal adecuado que permita el desarrollo de una industria competitiva y fomento de la inversión, aprovechando para ello las experiencias de los países con quienes estamos ya compitiendo, por lo que el cambio se justifica ampliamente.

Esta revolución laboral no debe implicar, de manera alguna, retroceso en las conquistas obreras, ya que si bien es cierto que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, también lo es que pueden ser negociables, pero no olvidar que si se fortalece la vida de las empresas con la negociación, se deben fortalecer las condiciones de vida de los trabajadores, ya que no se puede lograr una economía sana y una productividad eficiente, sin que a la vez se eleve la capacidad adquisitiva y el bienestar del hombre que trabaja y por consiguiente de su familia.

México ha venido transformándose en el ámbito laboral, específicamente a través de las contrataciones colectivas entre sindicatos y empresas, resaltando la objetividad y visión a largo plazo, tratando de adaptarse a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización de trabajo.

Por último, deseamos abordar el tema de la contratación laboral, que tanto nos preocupa.

Contratación Laboral.

En México la regla general es la contratación por tiempo indefinido y los casos de excepción son por tiempo u obra determinados, los que se justifican, siempre y cuando se especifique en dichos contratos el porqué de su naturaleza de excepción, es decir, debe justificarse plenamente su naturaleza jurídica ya que la Ley Laboral Mexicana protege al hombre que trabaja bajo dichos contratos al establecer que si vencido el término en que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Lo anterior implica el establecimiento en nuestro país del principio rector de la estabilidad en el empleo.

Este principio tan importante, se justifica desde varios puntos de vista:

- I.- El trabajo es, por regla general, el único patrimonio del hombre que labora, de ahí que sea necesario para él, el poderlo conservar.
- II.- La estabilidad es condición necesaria para que el trabajador obtenga mejoras en su salario, ascensos, derecho a la jubilación, etcétera.
- III.- La estabilidad es una pretensión universal de nuestros tiempos, pues contribuye a solucionar el problema de la desocupación y proporciona al trabajador y a su familia seguridad y tranquilidad.

Existe en nuestra legislación el trabajo «temporal», que se justifica cuando la naturaleza de los servicios o la realización de una obra lo requiera, pero siempre hemos manifestado que estos trabajos son jurídicamente inadmisibles si se utilizan en forma generalizada incurriendo en el *trabajo precario* ya que son inestables y lesionan los derechos humanos del trabajador.

El abuso del trabajo precario y la falta de empleo nos lleva, en la mayoría de los casos, al trabajo «informal». Por su propia naturaleza es difícil atraerlo a la normatividad laboral, pues las causas que lo originan tienden precisamente a soslayar esa regulación; por lo que la diversidad de sus manifestaciones tiene que motivar el tratamiento jurídico y social apropiados. En nuestro país nada se ha hecho sobre el particular y día con día más personas engrosan las filas de este tipo de trabajo que representa, por una parte, una necesidad por falta de empleos, oportunidades y raquíticos salarios; por la otra, representa una lacra para la sociedad, ya que fomenta la competencia desleal y para el gobierno, ya que no le tributan cantidad alguna. Se considera que en México de cada cinco personas en edad productiva, dos de ellas se encuentran en la economía informal.

En el primer semestre del año 2003 según las encuestas, las empresas grandes y medianas de nuestro país redujeron su personal en un 32%; congelaron contrataciones en un 27%; contrataron por tiempo determinado un 25%; contrataron por la vía de *outsourcing* un 21% y congelaron sueldos a los empleados de confianza un 19%.

Es por ello que el Congreso de la Unión deberá poner especial cuidado y profundizar en las reformas y adiciones propuestas en los artículos 35 y 39 incisos A, B, C, D y F de la iniciativa presentada a esta honorable Cámara en la sesión del 12 de diciembre del 2002.

Por último y con esto termino, debe de fortalecerse el principio de libertad sindical y reglamentarse las huelgas en universidades y en aquellas empresas que prestan servicios públicos esenciales, temas que seguramente tratarán en este foro.

Gracias.

Lic. Jesús Campos Linas.

Reformas Laborales y Seguridad Social. La Reforma Inconstitucional de la Ley del Seguro Social.

Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Conferencia presentada por el Lic. Jorge Manuel Corral Chavela, Secretario Particular del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal en su representación.

1. Los Antecedentes y las causas de la reforma. Desde que inició el actual Gobierno Federal, se vino exigiendo a los empleados del IMSS y al Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), la modificación del Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) que forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), con costo a los trabajadores, tanto de las cuotas que cubren ellos, como de los años de servicio y de edad para gozar la prestación. Pero fue desde agosto de 2003, con motivo de la revisión del CCT del IMSS que vence el 15 de octubre, que se insiste más y se presiona a través de los medios masivos de comunicación, involucrando a partidos, gobierno y varios sindicatos del Congreso del Trabajo (CT), la CTM, CROC y otros, que tienen representación en el Consejo tripartita del IMSS y en el Congreso de la Unión.

De ser un asunto interno entre las partes, IMSS y SNTSS, pasó a ser un asunto público e involucrando a otros sectores sociales, Gobierno Federal y a las cámaras del Congreso de la Unión.

De tal suerte que el diálogo entre las partes pasó a ser un asedio del Gobierno Federal, sindicatos del CT y los medios de comunicación, contra los trabajadores del IMSS y su sindicato, con el propósito de doblegarlos a aceptar los cambios al RJP.

Llama la atención el peso que tienen los medios de comunicación en este tiempo, pero más la fe y confianza que en ellos deposita el Gobierno Federal, digamos que mayor que a la realidad y los hechos.

La campaña publicitaria oficial ha consistido en desprestigiar y hacer responsables a los empleados de la crisis del IMSS, haciendo creer a la opinión pública que el costo de las prestaciones de los empleados del IMSS son muy altas y que eso provoca que la Institución no pueda cumplir sus compromisos con los 12 millones de derechohabientes. Así lo repitieron los sindicatos del Congreso del Trabajo, como si la pugna fuera entre 12 millones de asalariados del país y los más de 300 mil empleados del IMSS, lo cual es mentira.

Los médicos del IMSS perciben un salario mensual de 7 mil pesos, como profesionistas y como todas las prestaciones tienen como base para su cuantificación el salario, queda demostrado que ni son altos los salarios ni tampoco las prestaciones. Otras son las razones de la crisis del IMSS: la mala administración, el fracaso de la reforma de LSS de 1995, los bajos salarios y escasos empleos del país con los que se forman las cuotas del IMSS.

2. Los refuerzos y luchas de los trabajadores ante las llamadas reformas estructurales. Desde la campaña presidencial de Fox y luego ya en el gobierno, ha venido anunciando el aspecto central de la política económica a través de las llamadas reformas estructurales, entre otras: eléctrica, fiscal, petrolera, telecomunicaciones, laboral, electoral, seguridad pública, seguridad social, educación básica. Politécnico y Ley de Amparo. Al mismo Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, al que Fox proponía hacer reformas para intensificar el comercio con esos países. De esas medidas se aprecian las que directamente son económicas y otras que indirectamente también tienen impacto de repercusiones económicas, como en el caso de las reformas: laboral y seguridad social.

Llama la atención el enfoque predominantemente económico que el gobierno le da a esas reformas y la carencia del sentido social que le otorga la Constitución; es decir, el enfoque propiamente neoliberal que tiene la política del gobierno federal en contradicción con la Constitución.

Si se analizan con cuidado dichas reformas, además de privatizar el patrimonio nacional en el caso de los energéticos, en todas las serias repercusiones en los derechos laborales de los trabajadores, en unas y otras de las reformas se afectan derechos adquiridos. Por lo que no resulta casual que sean los mismos trabajadores quienes se opongan a dichas reformas estructurales.

3. La reforma de la Ley de la Seguridad Social: transgresora de la Constitución. El error más evidente cometido por el Congreso de la Unión con la reforma a la Ley del Seguro Social (LSS), es confundir el carácter de Institución del IMSS de toda la población asalariada, con el de patrón del IMSS de sus propios empleados: sobre las atribuciones del primero, se hicieron cambios al segundo indebidamente. El legislador modificó el contrato colectivo sin tener atribución alguna.

Así, las reformas a los artículos 277-D, 286-K y a los transitorios de la LSS determinarán el contenido y financiamiento del Contrato Colectivo(CCT) de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que tiene pactado con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), limitando y restringiendo los fondos destinados para cubrir el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) y limitan y restringen la creación de nuevas plazas en el IMSS, porque le ordenan en su papel de patrón cumplir con las disposiciones de la reforma, en contra de lo que establece el CCT.

Con la reforma se da la intromisión del Poder Legislativo en el CCT y la relación de trabajo que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo (LFT) reservan exclusivamente para las partes involucradas: IMSS y SNTSS, el Poder Judicial o Tribunal de Trabajo. El objeto de la reforma es limitar y disminuir los derechos adquiridos de pensión y jubilación, así como las nuevas plazas de los trabajadores del IMSS, lo que es contrario expresamente a lo establecido en el artículo 5° de la Constitución: «Nadie puede ser privado del producto de su trabajo.» Que incluye todos los derechos laborales.

Resulta de explorado derecho, que el Poder Legislativo no tiene facultades para intervenir en las relaciones laborales y menos para dañarlas. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado: «Del análisis cuidadoso del artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desprende que el Poder Legislativo puede, al emitir una ley, restringir la libertad de trabajo de una manera general, impersonal y abstracta, determinando que una actividad es ilícita, pero de ninguna manera puede establecer restricciones a esa garantía en relación con gobernados en particular, aunque estos se mencionen de modo implícito, de modo tal que una vez aplicada a ellos, ésta pierde su eficacia.» Acción de inconstitucionalidad 10/98. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el 5-IV-99, aprobó con el número 29/1999, la Tesis Jurisprudencial.

Asimismo, se violentan los artículos 1 y 14 de la Constitución, que protegen los derechos ciudadanos, entre ellos los laborales y contractuales: «En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo no podrá restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.» Y «... nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho...», respectivamente. [Subrayados por el conferenciante].

Por lo que resulta improcedente e inconstitucional la reforma en comento.

4. La reforma también atenta contra el derecho de contratación colectiva, libertad sindical y de jubilación, pues contraviene lo establecido en la Constitución en los artículos 5, 123, fracciones VII, XVI, XXVII y XXIX y el 133, así como también a la LFT y a la LSS, reglamentarias del artículo 123, ya que la Constitución protege la igualdad en el trabajo, la libertad de contratación y los derechos adquiridos de los trabajadores que son irrenunciables; así como los seguros de vejez «...y cualquier otro (derecho) encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares.»

Además, la reforma es contraria a la jerarquía de leyes consagrada en el artículo 133 de la Ley Suprema que establece la superioridad de la Constitución por encima de las demás leyes, ya que los derechos laborales y contractuales están protegidos por ella, y una norma ordinaria, como la LSS, no puede contravenir la Ley Suprema.

Por lo que también resulta inconstitucional la reforma en comento.

5. Expresamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido como la norma que rige la prestación de la jubilación en el IMSS al contrato colectivo en los siguientes términos:

«INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES PARA LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. El artículo 24 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones para los Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, vigente a partir del dieciséis de marzo de mil novecientos ochenta y ocho, que forma parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre este organismo y el Sindicato Nacional de sus trabajadores, dispone lo siguiente:

«Las jubilaciones y pensiones serán aumentadas en las mismas fechas y en los mismos porcentajes y cantidades en que por cualquier motivo se incrementen en forma general los salarios y prestaciones de los trabajadores en activo, en la forma y términos precisados en el artículo 5 del presente Régimen.» Ahora bien, si la aludida disposición contractual concede a favor de los jubilados y pensionados del mencionado instituto una prestación extralegal -porque no deriva de la ley, sino de la contratación colectiva es incuestionable que dicha prestación es exigible en los términos pactados por las partes, es decir, está sujeta a lo expresamente convenido por éstas; en tal virtud, la disposición de referencia, cuyo contenido es categórico y no deja duda sobre la intención de los contratantes, según se advierte de los términos claros que fueron empleados en su redacción, debe interpretarse de acuerdo al sentido literal de lo estipulado en la misma, o sea, que es necesario que se incrementen en forma general, por cualquier motivo, los salarios y prestaciones de los trabajadores en activo, esto es, de la totalidad de ellos, para que proceda el aumento de las jubilaciones y pensiones en términos previstos en la repetida disposición contractual.¹

Por lo que sólo a través del mismo contrato colectivo ante autoridad competente, podrá ser modificado, siempre y cuando no contenga renuncia de los derechos adquiridos.

No hay antecedentes de que la reforma a una ley fuera para cambiar un Contrato Colectivo de Trabajo, como ahora se hace, por lo que sería un retroceso histórico para el Estado de Derecho.

Asimismo, la presente reforma violenta los convenios de la OIT que México tiene suscritos y ratificados: el 87 sobre la Libertad Sindical y el 111 contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, que además la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido su vigencia plena en la Jurisprudencia LXXVII de 1999, con mayor jerarquía que las leyes ordinarias y menor que la Constitución.

¹Octava Época. Contradicción de tesis 48/92. (Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 8 de noviembre de 1993. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: José Manuel Arballo Flores. Tesis de Jurisprudencia 44/93). Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de noviembre de mil novecientos noventa y tres.

6. Con dicha reforma a la LSS, se prepara a la vez los preceptos para que se afecten de modo similar otros contratos colectivos, a otros trabajadores y sindicatos con prestaciones contractuales, como la jubilación, pese a ser una prestación tan protegida por la ley como por las jurisprudencias. Quedando así amenazados los trabajadores de PEMEX, Telmex, CFE, Luz y Fuerza, bancarios y universitarios, así como todos aquellos que en sus CCT tengan pactada una prestación por encima de los mínimos de la LSS. También los trabajadores del Apartado B estarían amenazados, ya que la ley del ISSSTE contiene una jubilación mayor a la de la LSS.

Absurdo resulta que el gobierno federal y los representantes del IMSS, ahora con la repetición de algunos diputados, digan que el costo de las jubilaciones es alto y que ellas dañan los fondos del IMSS, ya que las jubilaciones están previstas desde hace años por las administraciones con los cálculos actuariales, distinto ha sido el mal uso administrativo que de los fondos se hizo. En todo caso, de la crisis del IMSS la única responsable es la administración: en ella descansa la dirección y la planificación del Instituto, no en el sindicato ni menos en el CCT.

7. A ningún Presidente de la República se le había ocurrido definir los derechos de los trabajadores de pensiones y jubilaciones, como lo expresó Fox: una «pesada carga que heredamos del pasado.» (*La Jornada*, 20-VII-04). Porque los derechos adquiridos por décadas con el trabajo y la atención de 40 millones de usuarios del IMSS, nadie los puede despreciar ni catalogar como una «pesada carga» para el presupuesto del Instituto. Alarma, sin embargo, el alto costo que mantiene el Gobierno Federal y el IMSS de publicidad en los medios de comunicación, en contra de los trabajadores, el Sindicato y el CCT, pretendiendo que la opinión pública vea a estos como responsables de la crisis del Instituto, cuando en realidad son los bajos salarios del país los que impactan el presupuesto; las bajas cuotas patronales las que desfinancian al Instituto; los escasos empleos que se generan impiden aumentar los fondos, así como las reformas de la Seguridad Social de 1995 y la actual, las que han mostrado su ineficacia.

8. Finalmente, es obligado para los Tribunales Judiciales, a través del amparo y otros legales recursos nacionales e internacionales, frenar esa reforma inconstitucional e improcedente; de lo contrario, además de atentar contra el Estado de Derecho, se alejarían de cualquier intento de salvación del IMSS, que la requiere por otros medios y alternativas, pero nunca con el daño a los derechos de los trabajadores.

Lic. Enrique Alonso Aguilar Borrego.

Aspectos Relevantes del Proyecto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2004.

Abogado egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México.
Diputado del Partido Revolucionario Institucional en la LVIII Legislatura.
Secretario General de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios;
Presidente de la Comisión de Asuntos Económicos y Sociales del Congreso del Trabajo y representante del Congreso del Trabajo en las Mesas de Trabajo de la Nueva Cultura Laboral y de la Reforma Laboral.

Muchas gracias, licenciado Alfredo del Valle. Con su permiso, señor diputado Enrique Burgos García, señor senador Netzahualcóyolt de la Vega, honorable presidium.

Me voy a permitir comentarles algunos aspectos relevantes del proyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo, que se presentó precisamente el día 12 de diciembre del 2002.

El día 12 de diciembre del año 2002, como bien se dijo por el diputado Roberto Ruiz Ángeles, se presentó ante la Cámara de Diputados la iniciativa formal de reforma de la Ley Federal del Trabajo.

En la actualidad las relaciones laborales adquieren una dimensión muy especial ante la apertura y globalización por la que atraviesan la gran mayoría de los países, incluyendo a México, obviamente, ya que la competencia y la productividad son condiciones fundamentales en la creación y mantenimiento del empleo, por lo que se debe de actualizar el mundo laboral.

Una de las partes fundamentales que componen las relaciones laborales, es precisamente el entorno social económico y muy especialmente el entorno jurídico, elemento básico que proporciona a los trabajadores certidumbre, seguridad y permanencia en sus fuentes de trabajo.

A continuación se exponen algunas modificaciones, a mi juicio, las más importantes que contiene el proyecto de reforma laboral, ya que seguramente será motivo de análisis y modificaciones de la actual Legislatura.

Evidentemente, la presentación de estos aspectos más relevantes de la propuesta presentada el 12 de diciembre del 2002, tiene en su articulado algunas variaciones. Yo les ruego disculpen que no esté muy actualizado, porque esas variaciones se hicieron obviamente en las últimas reuniones que tuvo la actual Legislatura.

La reforma laboral está orientada principalmente al planteamiento de alternativas de cambio en el marco de los siguientes temas:

- ✘ Definir y esclarecer los conceptos de subordinación y de trabajador de confianza.
- ✘ Establecer ordenamientos contra la discriminación de grupos vulnerables
- ✘ Analizar y establecer nuevas modalidades de contratos, prueba temporada, etc., con límites para asegurar la protección de los trabajadores.
- ✘ Facultar a las autoridades del trabajo para que tomen en cuenta las circunstancias más ampliamente de las responsabilidades de los grupos de empresas y la figura particular de contratación en los micro y pequeños centros de trabajo.
- ✘ Fortalecer la libertad sindical, libre sindicalización, autonomía, democracia y pluralismo sindical.
- ✘ Fortalecer la capacitación y el adiestramiento en el trabajo.
- ✘ Fomentar la productividad e instrumentar incentivos para los trabajadores.
- ✘ Revisar la organización y funcionamiento de las autoridades del trabajo.
- ✘ Fomentar el desarrollo de una cultura de seguridad e higiene en el trabajo.

Para cumplir su cometido, la reforma laboral debe ser como cualquier reforma: realista, aplicable y compatible con su entorno económico, político y social.

En todo el articulado de la Ley Federal del Trabajo se elimina la connotación negativa del término «patrón», que pudiera tener una interpretación de superioridad de los directores de la empresa sobre los trabajadores, remplazándola por el concepto contemporáneo de «empleador», que supone un vínculo cooperativo y de colaboración de los mismos con trabajadores, sus organizaciones sindicales en el seno de la empresa.

De acuerdo con el artículo 3º, no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico, sexo, edad, capacidades diferentes, condición social, religión, opiniones, doctrina política, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Se refuerza la responsabilidad de los empleadores que utilicen servicios de trabajadores de otro empleador, con la reforma del segundo párrafo del artículo 13. («Los empleadores que utilicen en sus empresas los servicios de trabajadores proporcionados por otro empleador, son responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos.») Esto es muy importante.

Duración de las relaciones de trabajo. Por obra y tiempo determinado, por temporada de capacitación inicial o por tiempo indeterminado. (Artículo 35).

En el nuevo artículo 39-A, se crea la relación de trabajo con período de prueba hasta por 30 días para trabajadores y 180 días para puestos de dirección, gerenciales o especializados, lo que amplía las posibilidades de contratación.

Por medio del nuevo artículo 39-B, se crean los contratos de capacitación sindical, en los cuales el trabajador percibirá un salario acorde con la categoría del puesto que desempeña. Dichos contratos no podrán durar más de tres meses ni de seis cuando se trate de puestos de dirección o administración.

Se rompe el círculo vicioso de no trabajar por no tener capacitación laboral y de no tener dicha capacitación por no tener acceso al trabajo.

En el nuevo artículo 39-D, se garantiza que los períodos de prueba y capacitación inicial son improrrogables y no podrán aplicarse al trabajador simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión.

El nuevo artículo 39-F, regula las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas (contrato de temporada), lo que garantiza que los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado y en proporción al tiempo trabajado en cada período. Entre una temporada y otra se suspende la obligación de prestar el servicio y pagar el salario.

En los artículos 47-VIII, 51-II, 133-XII y 135-XI se prohíbe el hostigamiento sexual tanto de empleadores como de trabajadores. En el artículo 47 último párrafo se releva del aviso de recesión en trabajadores domésticos.

Se establece la multihabilidad en el artículo 56, siempre que los trabajadores cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiere y reciban el ajuste salarial correspondiente.

Con los artículos 59, 74 y 75 se amplía la posibilidad para los trabajadores de disfrutar de más días de descanso acumulados y responder a las necesidades de la producción mediante un banco de horas, ello cuidando en todo momento que no se obligue al trabajador a laborar jornadas inhumanas. También los días de descanso obligatorio podrán ser disfrutados otro día. Los casos señalados en este párrafo sólo podrán tener efecto mediante acuerdo entre el empleador y el sindicato y, a falta de éste último, con los trabajadores.

Se establece que el pago del salario para seguridad del trabajador y del empleador podrá hacerse mediante depósitos bancarios, por medios electrónicos y tarjetas, previo consentimiento y sin costo para el trabajador. (Artículo 100).

En el artículo 133 fracción XIII, se pretende que quede prohibido a los empleadores despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Se suprime el burocratismo en la capacitación y adiestramiento, causante de corrupción y extorsión contra pequeños empleadores, en los artículos 153-A, B y F y otros relacionados.

Se incorpora el Sistema Educativo Nacional a la capacitación y adiestramiento laborales. (Artículo 153-F). Se aclara que la capacitación y adiestramiento son obligatorios tanto para el empleador como para los trabajadores. (Artículo 153 A).

Se libera a las empresas de menos de 21 trabajadores de la carga de constituir comisiones mixtas, sin menoscabo de los derechos de los trabajadores y de la obligación del empleador de capacitar y de prevenir accidentes. (Artículo 153-I).

En cuanto a productividad y capacitación, el artículo 153-K establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá convocar a la constitución de comités nacionales de productividad y capacitación para ramas industriales o actividades.

Se actualizan los derechos de preferencia para ocupar una vacante, a fin de alentar la capacitación y de preferir a los trabajadores capacitados sobre los que no lo sean, siempre que el empleador haya impartido capacitación. (Artículos 154 y 159).

Se establece la prohibición de ingerencia de cualquier persona en el derecho que tienen los trabajadores de constituir sindicatos. (Artículo 357).

Las juntas correspondientes podrán resolver la cancelación del registro de un sindicato que no cumpla con obligaciones ante el Registro o ante sus agremiados, (entregándoles copia de su contrato), así como por dejar de revisar los contratos colectivos de trabajo durante 2 ocasiones, (artículo 369) para acabar con los sindicatos de membrete.

Se establece que para elegir directivas sindicales, el voto podrá ser secreto y directo. (Artículo 371 IX).

Será causal de sanción de funcionarios sindicales la falta de cumplimiento de la obligación de presentar cuentas sindicales. (Artículo 373). Se establecen reglas claras para repartir el patrimonio de sindicatos que se disuelvan. (Artículo 380).

Obligación patronal para firmar contrato colectivo y obligación del sindicato para lograr esta firma. (Artículo 387).

Se establece una unidad administrativa para que proponga formas de diseño y evaluación de políticas sectoriales, investigue cuestiones de trabajo y previsión social y procese estadísticas y registros. (Artículo 525).

Se agrega a la competencia de las autoridades federales del trabajo los servicios de banca y crédito y a que ellas actúen con permiso o autorización federal. (Artículo 527).

Se profesionaliza el cargo de representante ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, exigiendo el título de licenciado en derecho o la constancia de capacitación

en materia laboral si se trata de representante obrero, lo que permite una efectiva representación en los procesos laborales. (Artículo 665).

Se profesionaliza la representación en materia laboral tratándose de abogados asesores o representantes de las partes, los cuales tendrán que ser licenciados en derecho y en materia sindical se dota de plena representación a los miembros del Comité Ejecutivo o personas consideradas representantes por los estatutos, los cuales acreditarán su personalidad con la certificación expedida por el Registro Público. (Artículo 692, fracciones II y IV).

Deberá señalarse fecha para la continuación de las diligencias y actuaciones en materia laboral, bajo pena de destitución del funcionario omiso. (Artículo 718).

Se promueve la seguridad jurídica, la celeridad en los procedimientos y la responsabilidad de los funcionarios correspondientes. (Artículos 721, 739, 751, 772, 774 Bis, entre muchos otros).

La audiencia inicial de procedimientos se divide en dos etapas: de conciliación y de demanda y excepciones, lo que permite la mayor preparación de las pruebas a ofrecerse. (Artículo 873).

En juicios de titularidad se requerirá como elemento de procedibilidad la constancia de registro del sindicato y de su representación legal, la copia certificada de sus estatutos donde conste su objeto o radio de acción y la certificación de la autoridad registradora que los representantes y trabajadores se encuentren en el padrón del sindicato. (Artículo 893-A).

Los conflictos de orden económico se suspenden con la huelga estallada. (Artículo 902).

El padrón para el recuento se formulará con aquel que aporte la autoridad registral, el IMSS y el empleador, documentos todos ellos que la Junta pondrá a la vista durante el término de tres días a las partes. Si hubiere objeciones a los documentos mostrados dentro de los cinco días siguientes, se señalará el desahogo de la audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas, tras lo cual la Junta elaborará el padrón con el que se desahogará el recuento, el voto será secreto y sólo votarán los trabajadores

empadronados y que acudan al recuento, debiéndose identificar con documento idóneo. (Artículo 931).

En la LVIII Legislatura, la intención de todos los partidos políticos y del Gobierno Federal, fue que por consenso se aprobara el 100% del proyecto de reforma, lo que no fue posible lograr y quedaron 65 artículos sin aprobar, que básicamente se refieren a tres puntos:

1. Todo lo que implique flexibilidad deberá de hacerlo la empresa con el sindicato y de no existir sindicato, con todos los trabajadores, quienes en asamblea tomarán la decisión respectiva.
2. Para la elección de los dirigentes sindicales, en todos los casos el voto de los trabajadores se expresará de manera secreta y directa.
3. La creación de un organismo autónomo con funciones de registro público, que se encargará del registro de sindicatos, del contrato colectivo, así como de organizar y calificar las elecciones de sindicatos.

Corresponde ahora a la LIX Legislatura seguramente continuar con ese trabajo que nosotros entregamos. Muchísimas gracias.

II. MESA 1. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Relatoría.

El primer ponente, Dr. Néstor de Buen Lozano, profesor emérito de la Facultad de Derecho de la UNAM, dividió su exposición en tres partes: la libertad sindical, representación colectiva y el derecho de huelga.

Al iniciar su exposición, criticó la propuesta del Gobierno Federal en lo correspondiente a derechos colectivos; en vista de la experiencia reciente, recomienda promover el correspondiente juicio.

Destaca el cómo debemos entender la libertad sindical, regulada en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional, donde se habla simplemente, de que tanto trabajadores como patronos tienen el derecho de formar sindicatos, asociaciones profesionales. Por otra parte, México suscribió en 1950, el Convenio 87 de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, y resalta el maestro de Buen, que es absolutamente claro, en el sentido de que la libertad sindical no puede ser interferida de modo alguno por el Estado.

La libertad sindical es un derecho que no tiene ninguna limitación, pero claro, las organizaciones sindicales deben tener una preocupación fundamental que es la que define la ley: el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses comunes de sus miembros.

Propone que los trabajadores decidan cómo organizarse, qué estatutos deben regularlos, y a partir de ahí pueden fijar sus distintas modalidades; destaca que es irrelevante la reelección, ya que entraña un problema de autonomía sindical. El maestro de Buen señala que la Ley de 1931, derivada de los viajes del General Calles, especialmente por Italia, que restringía la libertad sindical imponiendo requisitos como registrar los contratos colectivos ante una autoridad laboral, lo que significa una intromisión en la vida sindical.

Negociación colectiva, el famoso contrato colectivo de trabajo que destaca, que no es contrato, ni colectivo, ni de trabajo, sino que propone que debe ser un pacto normativo de relaciones de trabajo, que refleje la voluntad de las organizaciones

sindicales. Desgraciadamente se concreta a signarlo entre un secretario general de una organización sindical y un patrón. Actualmente, el 93% de los contratos colectivos que se depositan ante las Juntas, no son revisados nunca. Habrá que reclamar ese ejercicio de la democracia sindical, como expresión de la voluntad de los trabajadores.

En tanto no se reclame ese ejercicio de la democracia, esa expresión de la democracia, evidentemente que la ley no podrá funcionar jamás y no estará respetando de modo alguno un principio que es fundamental: el principio de libertad sindical.

La personalidad jurídica del sindicato no debe depender de la calificación de contrato colectivo por lo que no debe ser calificada por una Junta, ya que eso no es otra cosa que una herencia de la magistratura fascista de Mussolini, la existencia del sindicato debe depender únicamente del depósito de los documentos ante una autoridad laboral, y si alguien lo objeta eso no debe impedir la constitución del sindicato.

El Dr. de Buen, al abordar el derecho de huelga advierte que lo tenemos amarrado en el artículo 450 de la Ley, fija el procedimiento, todo el procedimiento, pero luego del estallamiento de huelga debe precisarse puntualmente, tiene el riesgo de que se pueda declarar inexistente. Se tendrá que manifestar la voluntad ante un referéndum, pero luego se puede declarar la inexistencia, quedando la huelga en el aire. Concluye que habrá de cambiar radicalmente el derecho de huelga.

Concluye el Dr. De Buen, en síntesis, hay que cambiar rotundamente toda la parte del derecho colectivo de la libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga; establecer una verdadera libertad sindical, establecer una verdadera democracia, para que sean los trabajadores los que determinen el contenido de un futuro contrato colectivo de trabajo, establecer que los trabajadores decidan si quieren ir a la huelga o no quieren ir a la huelga, y lo decida su Asamblea.

El segundo ponente, el senador Netzahualcóyotl de la Vega, realizó una puntual defensa de los trabajos para la modernización y actualización de la Ley Laboral, que con la participación de los representantes empresariales, los del Congreso del Trabajo, la Unión Nacional de Trabajadores, y la parte gubernamental, se integró en la Mesa Central de Decisión.

Destacó que es injusto calificar al proyecto como «Ley Abascal», ya que poco tuvo que ver el Secretario del Trabajo con el desarrollo de la propuesta.

En su argumento, afirmó que la propuesta fue trabajar en Conferencia de Comisiones, se coincidía en 571 artículos y en 469 se encontraban una relación coincidente entre la iniciativa de los sectores y un proyecto de dictamen PAN-PRD y sólo en 65 artículos del bloque se encontraban diferencias.

Destaca el senador que la Ley Federal del Trabajo es una Ley que a todos nos atañe porque el trabajo es una actividad inherente al ser humano. Afirmó que: «Entonces, hace falta tener una legislación tal, que por lo menos tengamos el mayor número de personas que estén acordes con ella, con la legislación que tratamos de obtener para actualizarla y para modernizarla, por eso, cada artículo se analiza al fondo, qué quiere decir, cada palabra y cada uno de ellos lo hemos ido manejando con mucho cuidado.»

Convencido, concluyó afirmando: «Yo espero que al final de la LIX Legislatura, no sé cuándo, podamos tener un resultado. Lo único que yo puedo asegurarles es que de ninguna manera podemos hacer un cambio legislativo solamente desde una oficina o desde un cubículo, ni de la Cámara de Diputados y mucho menos de la Cámara de Senadores. ¿Por qué digo que mucho menos allá? Porque la Cámara de origen es ésta, estamos trabajando conjuntamente, creo que podemos lograrlo, creo que vale la pena la experiencia que se tuvo en tres años de la Comisión de Trabajo del Senado, y creo que vale la pena el gran impulso de los nuevos diputados, que efectivamente han estado trabajando en ese sentido.»

Por su parte, el primer comentarista, el diputado Miguel Alonso Raya, fue categórico en su crítica a todo el proceso de reforma laboral, por estar permeado por desconfianzas. Propone un acuerdo de productividad y competitividad, mediante la construcción de acuerdos. En la negociación se fortalecen las instituciones y así se logran mejores condiciones tanto para el trabajador como para el país.

El Dip. Raya vertió críticas a las recientes reformas a la Ley del IMSS, por estar plagadas de irregularidades, y haber menospreciado las propuestas del Sindicato, ya que nunca la Administración Federal mostró voluntad de diálogo. Finalmente, propuso que la seguridad social esté vinculada con la reforma laboral para así generar mejores condiciones de vida y de trabajo para las futuras generaciones. Destacó que es necesario reivindicar a la política.

Resaltó: «Aprendamos a recuperar el valor de la política y el valor de la palabra en la política, para saber hacer compromisos y para saber construir acuerdos que sean

fundamentales para que funcionen las comisiones, para que funcione la Cámara, para que funcionen los acuerdos, pero también para que funcione el país.»

Propuso: «Acerca de las reformas o de la ley laboral o de la seguridad social o de las pensiones, que tanto se ha venido agitando y que tanto se ha venido señalando en estos días, yo lo primero que digo es que se requiere un gran acuerdo económico y político para hacer las reformas.»

Finalmente resaltó: «Se requiere encontrar fórmulas que permitan prorratear los costos, para que la transición de las reformas que se hagan no caiga o no recaiga ni en una sola generación ni en un solo sujeto, sino que nos hagamos corresponsables de todo el proceso de construcción de lo que hoy tenemos.»

El segundo comentarista, Juan Luis Silva Bolio, se sumó a la postura del senador de la Vega. Propuso el respeto de las partes, apoya el derecho de los sindicatos; sin embargo, señaló que se requiere abrir fuentes de empleo. Consagrar derechos a los trabajadores que no le convengan al patrón, se les revierte a estos, porque la reacción del patrón ante un escenario adverso será cerrar la fuente de empleo. Propuso no hacer descalificaciones *a priori* en las negociaciones de reforma laboral.

Finalmente, el Lic. Silva Bolio enumeró las consideraciones que sobre el Derecho Colectivo en México fueron incluidas en el proyecto de los sectores productivos y que posteriormente, señala, fueron adoptados por diputados de varios partidos políticos de la LVIII Legislatura y que, afirma, pueden servir como un primer paso hacia la modernización de la legislación laboral que el país requiere.

- 1.- Las relaciones colectivas de trabajo deben partir de la base que son de buena fe, es decir, buscan la existencia del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de sus derechos.
- 2.- Como consecuencia de lo anterior, los sindicatos, ya sean de trabajadores o de patrones, deben tener como único objetivo el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
- 3.- La búsqueda de ese objetivo no debe afectar al resto de la sociedad con actuaciones que le impidan el desarrollo cotidiano de sus actividades.
- 4.- El registro de los sindicatos debe otorgarse sin atender a criterios políticos y sin imponer requisitos adicionales a los que contiene la Ley Federal del Trabajo.

- 5.- Si entendemos el espíritu de la norma jurídica no hace falta que pensemos en crear nuevas autoridades que sean las encargadas de llevar a cabo el registro de los sindicatos.
- 6.- No es recomendable que se incluyan procedimientos adicionales a los ya establecidos para que un sindicato pueda solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo, pero es importante que se especifiquen los requisitos para que lo haga y tengan certeza jurídica todos los futuros afectados por ese posible contrato colectivo.
- 7.- Es importante que el objeto que tenga una huelga se encuentre establecido en la Ley Federal del Trabajo, para evitar que por cualquier motivo, las empresas se vean amenazadas por un conflicto de suspensión de labores.
- 8.- Al ser la huelga un tema de interés social, es importante que sean las autoridades laborales las encargadas de llevar a cabo el emplazamiento del patrón a huelga, y evitar la incertidumbre jurídica que propicia el texto actual de la fracción II del artículo 920, al permitir que puedan llevarlo a cabo las autoridades políticas del lugar donde se encuentre la fuente de empleo.
- 9.- Es importante que se reglamente con más detalle la forma de llevar a cabo el recuento de los trabajadores, ya sea por la titularidad de un contrato colectivo, como para la calificación de una huelga y evitar la práctica tan socorrida de que se cometan muchas irregularidades que ponen en entredicho el resultado de esta prueba.

En su turno, el siguiente comentarista, el catedrático de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Lic. Héctor Maldonado Pérez, de entrada, realizó una serie de precisiones a las exposiciones realizadas, haciendo una crítica acertada en el sentido de que no se tenía certidumbre del documento objeto de la discusión. Precisó que en la mesa de discusión se habló de que el proyecto contempla crear el contrato de capacitación previa, lo cual no es cierto. El proyecto solamente contempla crear dos tipos de modalidades de contratos individuales nuevos, que es el de temporada y el de prueba, y establece la posibilidad que en ciertos contratos mayores del tiempo que la propia iniciativa dice, se pueda pactar un contrato a prueba, pero no se establece como una nueva figura autónoma y con reglas propias el contrato a prueba. Además, el maestro Maldonado Pérez aborda dos temas: el de los sindicatos y el del contrato colectivo, ya que le preocupan y por lo tanto, propone modificaciones a la legislación, explicando los motivos.

«En materia de sindicatos se propone en el proyecto una modificación al artículo 369, agregándole en su fracción III una nueva causa de cancelación del registro de los sindicatos. Ésta se hace consentir en: ‘...así como por dejar de solicitar la revisión integral de los contratos colectivos de trabajo durante dos veces consecutivas.’

«Se olvida que de acuerdo con el artículo 360 de la ley actual, existen sindicatos gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria, los cuales excepto el de empresa, pueden ser titulares de varios contratos colectivos de trabajo, de tal manera que si un sindicato que tiene múltiples contratos colectivos dejara de revisar alguno de ellos, se dañaría a los trabajadores amparados en los demás contratos, pues al cancelarse el sindicato dejarían de ser contratos colectivos por no reunir el requisito de existencia de una asociación profesional.

«Un contrato colectivo, que de acuerdo con el artículo 399 de la ley actual, debe ser revisado a solicitud de las partes cada dos años en forma integral, si pasaran cuatro años sin modificarse por falta de interés, dejarían de cumplir con su función de contrato colectivo, por lo que comparto la idea de que si en ese lapso el sindicato titular no muestra interés en revisarlo, será, seguramente, un contrato de protección y no se justifica su existencia, por lo que propongo que para sancionar esta falta de interés, se agregue al artículo 401 una fracción adicional que diga: ‘IV.- por no haberse hecho la solicitud de revisión a que se refiere el artículo 399 en dos ocasiones consecutivas’.»

En lo tocante al contrato colectivo, el maestro Maldonado Pérez explica que, «la ley actual establece que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.»

«Esta primera parte permanece igual, sin embargo se propone un agregado mediante el cual se imponen algunos requisitos cuando el sindicato haga una solicitud.

«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 representan. Además acompañará constancias de vigencia expedidas por la autoridad registradora correspondiente y relativas a la inscripción de su directiva; 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; el padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa.

«Se agrega que si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

«No hay que olvidar que aún en los tiempos modernos que hoy vivimos, existe resistencia de parte del patrón para celebrar un contrato colectivo, porque ello implica que se le pedirá mejorar las condiciones mínimas de trabajo que establece la ley y, consecuentemente, puede tomar represalias contra los trabajadores que se lo están solicitando, pues el nuevo precepto obliga al sindicato a que antes de que el patrón le dé la respuesta, él conozca los nombres de los trabajadores y no se prevee una protección para estos.

«Qué camino le queda al sindicato ante la negativa: 'la huelga', pero entre la fecha en que se hizo la solicitud y la fecha en que se represente la petición a través de la huelga, habrá surgido un espacio en donde no hay protección para los trabajadores, puesto que el artículo 931 actual, en su fracción III, expresa que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubieren sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, porque, de acuerdo con la ley vigente el patrón no sabía con exactitud el nombre de los trabajadores participantes del momento, cosa que no acontecerá si se mantiene el proyecto como está propuesto. Proponemos para que no se den estos despidos sin protección legal que se modifique la fracción III del artículo 931, para quedar de la siguiente forma: 'III.- serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de la solicitud a que se refiere el artículo 387'.»

Para finalizar la ronda de comentaristas, tocó su turno al Lic. Jorge A. De Regil Gómez, quien dio la bienvenida al esfuerzo de cambio a la legislación laboral en el país. México, señala, es el único país miembro de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos) que se encuentra en el último lugar, en el sentido de que no hemos revisado la legislación laboral desde 1980. La Unión Europea la revisa cada dos años, y en el resto del mundo constantemente. En nuestro país es un mito, se cree sagrado, y eso es falso. La realidad ha rebasado a la fuente formal que es la Ley Federal del Trabajo, y los diputados tienen la obligación de corresponderlos con la vida nacional.

Categorico, el Lic. De Regil afirma que, si pretendemos crear empleo, como origen y fin de toda reforma, no podemos seguir viviendo en un concepto de legislación creada a principios del siglo XX con ideas de fines del XIX, con pretensiones de país exitoso del siglo XXI.

Sobre las propuestas de cambio a la Ley Federal del Trabajo, el Lic. De Regil vierte los siguientes comentarios.

I.- En primer término, debe hacerse notar que todas las propuestas que hace la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) sobre el pactar en contrato colectivo, por encima del pacto individual, los elementos de administración laboral que la ley actual contempla como acuerdo entre empleador y trabajadores, deben desecharse, pues no sólo van en contra del artículo 9 constitucional, que consagra el derecho de Asociación como una garantía individual, sino que de igual manera, esta pretensión de privilegiar la contratación colectiva sobre el Derecho Individual viola otros principios aceptados por el Derecho Positivo Mexicano y que tienen una jerarquía mayor a la LFT.

En primer lugar, viola el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su parte fundamental señala: «Artículo 2: LOS TRABAJADORES y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, ASÍ COMO EL DE AFILIARSE A ESTAS ORGANIZACIONES, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.»

En segundo lugar, va en contra de lo establecido por la Suprema Corte de Justicia, la que ha resuelto que la libertad sindical tiene tres pilares fundamentales y que son: el derecho de pertenecer a un sindicato; el derecho de no pertenecer a un sindicato y el derecho de retirarse de un sindicato.

Por otro lado, en otro instrumento internacional adoptado por México y ratificado por el Senado, que es la Carta Internacional de Derechos Humanos, se plasma sin lugar a dudas el Derecho Individual sobre el Derecho Colectivo, pues el artículo 20 de dicho instrumento textualmente dice lo siguiente: «Art. 20.- 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.»

Por lo anterior, deberá concluirse que por ningún motivo debe aceptarse que la contratación colectiva sea considerada superior a la contratación individual y, para el efecto, las propuestas de reforma de la UNT en este sentido deberán ser desechadas y en su lugar mantener el texto actual y/o de propuesta en el proyecto de los sectores, en donde se refiere a que empleador y trabajadores fijarán sus condiciones laborales en

forma directa y, en el supuesto de que exista contratación colectiva, se reflejará ahí dicho acuerdo.

II.- En lo relativo a registros públicos de sindicatos y de contratos colectivos.

a).- El crear un solo registro público para sindicatos y organizaciones sindicales, no debe ser aceptado, en virtud de que va en contra de la disposición expresa de la fracción XXXI del artículo 123 A de la Constitución, que establece la jurisdicción local y federal en materia laboral, por lo que la creación de un registro público único debe de ser descartada.

b).- Lo que sí debe analizarse y modificarse es la forma en la que tanto los registradores locales como el registrador federal publiquen la existencia de sindicatos, sus directivas y sus distintos movimientos, incluyendo la rendición de cuentas y la actualización de padrones, con lo cual se garantiza la democratización de los sindicatos, y eventualmente se acabará con los sindicatos fantasmas y con la extorsión que ha nacido de estos.

III.- Otro punto de análisis, es el que se refiere a los sistemas de votación en materia colectiva, pues si bien se acepta que el voto de los trabajadores involucrados en conflictos colectivos, como son huelgas y titularidades de contrato, debe ser personal y secreto, pues nuevamente se garantiza de esta forma el derecho individual de asociación y se eliminan las situaciones de abuso que pueden presentarse en estos conflictos sin embargo, en lo tocante a las elecciones internas de los sindicatos, no puede la Ley imponer situaciones de voto secreto, pues nuevamente se violaría el Convenio 87 de la OIT, que se refiere en forma expresa al respeto de los estatutos de los organismos sindicales y, por tanto, la Ley tendrá que garantizar el respeto a estos estatutos, los que deberán plasmar, como ya lo dice la ley actual, la forma en que cada organización decida su proceso electoral.

IV.- En materia de huelga se hacen los siguientes comentarios:

a).- Si bien es aceptable que el ejercicio del derecho de huelga sea a través del Sindicato, este derecho corresponde a la mayoría de los trabajadores, quienes son los que suspenderán efectivamente las labores; por lo mismo debe buscarse en la reforma que el Sindicato legitime y demuestre, antes del estallamiento de la misma, que es voluntad de la mayoría de sus miembros llevar a cabo la suspensión de labores en la empresa

emplazada, de otra manera se mantiene la inequidad actual, fuente de extorsiones y de abusos, en la que el Comité Ejecutivo y aún el Secretario General en soledad pueden legalmente emplazar a huelga y estallarla, situación que daña al conglomerado social de trabajadores y empleador causando lesiones que pueden debilitar a la fuente de trabajo.

b).- En lo conducente, la misma regla de legitimación previa debe darse en el caso de los conflictos intersindicales por titularidad y con toda claridad, debe convertirse en un requisito *sine qua non* en el caso de emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo.

V.- La Ley actual contiene una laguna grave en lo tocante a la terminación unilateral de la relación colectiva de trabajo, para aquellos casos en que el empleador decide dejar de trabajar. Esta posibilidad del empleador se encuentra plasmada en el artículo 5 constitucional (garantía constitucional sobre la libertad de trabajo), pero no está reglamentada en la LFT, por lo que se sugiere que este punto se vea y se adicione una fracción al artículo 434 actual en los siguientes términos: «La decisión del empleador de terminar en forma completa y total con la fuente de trabajo, siempre y cuando cubra a los trabajadores afectados la indemnización a que se refiere el artículo 50 de esta Ley.»

VI.- En términos generales, se apoya la propuesta de modificación a la parte de Derecho Colectivo y a las cuestiones procesales sobre este tema, que contiene el anteproyecto consensado por el Congreso del Trabajo y el Consejo Coordinador Empresarial.

Dr. Néstor de Buen Lozano.

Ponencia

Licenciado y doctor en derecho por la UNAM. Nació en Sevilla, España y es mexicano por naturalización. Profesor titular de Derecho Civil por concurso de méritos en la UNAM; titular de Derecho del Trabajo I y II por oposición en la ENEP, Acatlán; Director del Bufete De Buen; profesor honorario de la Universidad de San Marcos, Lima ,Perú.

Entiendo que me toca hablar de temas de Derecho Colectivo con respecto a la reforma a la Ley. Yo les podría remitir, tranquilamente, lo que se estableció en el proyecto presentado por el Partido Acción Nacional de reforma a la Ley Federal del Trabajo, redactado fundamentalmente por Carlos de Buen Luna y por Néstor de Buen Lozano, donde planteamos con toda claridad lo que sería la misión de una modificación sustancial del sistema; lo puedo calificar con conocimiento de causa fascista que tiene nuestra Ley Federal del Trabajo en materia de derechos colectivos, pero voy a hacer, en breve exposición, referencia a los tres elementos fundamentales: la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Miren ustedes, la libertad sindical está contemplada sin ninguna limitante en la fracción XVI del apartado A -me da coraje hablar del apartado A y el apartado B, pero en fin, éste es otro tema- del artículo 123 constitucional, donde se habla simplemente de que, tanto los trabajadores como los patronos, tienen derecho de formar sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

Por otra parte, México ha suscrito en el año de 1950 el Convenio 87 de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo; es absolutamente claro, en el sentido de que la libertad sindical no puede ser interferida de modo alguno por el Estado.

Sin embargo, a pesar de ello, tanto la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, claramente inspirada en los viajes que hacía el Presidente, de hecho el señor Calles, por Europa y en particular por Italia y que promulgó Pascual Ortiz Rubio, en la cual la libertad sindical se condicionaba simple y sencillamente, como ahora, al registro de los sindicatos ante las autoridades. Este registro del sindicato incluye o implica una

inadecuada, indebida intervención del Estado en la vida de las organizaciones sindicales.

Esto es lo que hay que suprimir de manera total; inclusive, entiendo que en el proyecto que se está discutiendo, que tiene su origen en la enviada por la Secretaría del Trabajo, se habla de un registro de sindicatos y de contratos colectivos, concepto que inclusive ciertos representantes de un sector de izquierda han planteado como alternativa. Yo estoy totalmente en contra de eso también.

Lo que se debe hacer con los estatutos de los sindicatos, con las actas en que se establece la constitución del sindicato y el nombramiento de su Mesa Directiva, lo que se debe hacer es simplemente depositarlos ante la autoridad que corresponda, no me importa cuál, puede ser la autoridad laboral, puede ser la Secretaría del Trabajo, puede ser una Junta de Conciliación, simple depósito de los documentos. Y a partir de esos momentos, una publicidad para que se indique que están depositados esos documentos.

La personalidad jurídica del sindicato debe nacer precisamente del acto del depósito. Si alguien no tiene, no está de acuerdo en los términos del estatuto, no está de acuerdo con la elección, cualquier cosa que pueda derivarse de la documentación presentada, que promueva el correspondiente juicio ante la autoridad jurisdiccional. Evidentemente, no debe ser una Junta de Conciliación y Arbitraje, mala herencia de la Magistratura del Trabajo fascista de Mussolini. Debe ser un Tribunal dependiente del Poder Judicial y no dependiente del Poder Ejecutivo, por razones evidentes.

El que no esté de acuerdo, que plantee la demanda y que sea ante la autoridad competente, y ya se determinará si el depósito fue adecuado o no lo fue, pero entre tanto esto ocurre, a partir del minuto mismo del depósito, el sindicato tiene personalidad jurídica y puede actuar con absoluta libertad.

Eso es como entendemos la libertad sindical, eso es como lo debemos entender a partir del Convenio 87 de Libertad Sindical, eso es como lo debemos entender a partir de la fracción XVI, del apartado A, del artículo 123 constitucional; un derecho que no tiene ninguna limitación. Claro, obviamente las organizaciones sindicales deben tener una preocupación fundamental que es la que define la ley, el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses comunes de sus miembros. No podríamos concebir una organización sindical que tuviera un objetivo, por ejemplo comercial, debo decirles que las ha habido y que las hay por supuesto. Simplemente, así de fácil, debe manejarse la libertad sindical.

Los trabajadores acuerdan 20 ó más, y quizá haya que modificar la cifra, esto no importa, pero los trabajadores acuerdan la formación de un sindicato, determinan la forma del sindicato; habría también que revisar si las establecidas en la Ley en este momento son las adecuadas o se debe dejar inclusive en libertad para buscar nuevas formas sindicales más adecuadas a las necesidades de los trabajadores.

Entre tanto, se puede formar el sindicato gremial, de empresa, de industria, nacional de industria o de oficios varios, que ya es bastante poco de moda, pero serán los trabajadores los que determinen cómo se forma el sindicato, cómo se integra su directiva, qué facultades tiene la directiva.

A partir de una libertad sindical así concebida, simple depósito de estatutos, no crítica de nadie antes de que esto se convierta en un reconocimiento de personalidad, entonces, a partir de ahí, podemos establecer alguna modalidad después, respecto de obligaciones de informar, económicas a miembros del sindicato como una carga para los directivos sindicales para que tampoco sea tan sencillo. No me importa la reelección, puede ser eterna la reelección, ya la Corte lo ha resuelto respecto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con una aclaración. Dice la Corte: a mí no me gusta la reelección, pero es un problema de autonomía sindical y, por lo tanto, los sindicatos pueden decidir lo que estimen oportuno sobre el particular.

El segundo tema es negociación colectiva. ¿Cómo está concebida la negociación colectiva en nuestra Ley? Bueno, la posibilidad de celebrar un contrato colectivo, un mal llamado contrato colectivo de trabajo, que ni son contratos ni son colectivos ni son de trabajo. Yo he sugerido el nombre de Pacto Normativo de Condiciones de Trabajo, porque el pacto tampoco es una cosa así, muy voluntaria, y los llamados contratos colectivos, desde el punto de vista del empresario, está obligado a celebrarlos, si lo reclama un sindicato que represente a sus trabajadores; podrá afirmar que del cumplimiento de una obligación nace un contrato, me parece que es mucho afirmar. Recomiendo la bonita lectura de un libro que se llama «*La Decadencia del Contrato*», cuarta edición de Porrúa, donde podrán encontrar razones más que suficientes para justificar el señalamiento.

¿Pero qué es lo que ocurre? Pues el famoso contrato colectivo ¿quiénes lo firman? Lo firma un patrón, esto me parece perfectamente normal, o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones. No es tan frecuente que haya sindicatos de patrones que firmen contratos colectivos de trabajo, pero en fin, es posible.

Pero además, del otro lado lo firma necesariamente el secretario general de una organización sindical, y se entiende por secretario general aquél que detente el oficio de toma de nota y previamente el oficio de registro del sindicato, de tal manera que sin esa modesta moderada intervención estatal que atribuye el reconocimiento de ser sindicato a una determinada organización, le atribuye la representación del sindicato a un determinado sujeto, pues los trabajadores no podrían celebrar contrato colectivo de trabajo.

Pero bueno, vamos a suponer que efectivamente se tuviera la necesidad de una representación por la vía sindical, pero la Ley en ningún momento reclama que ese contrato colectivo de trabajo haya sido previamente discutido por los trabajadores supuestamente representados por el sindicato.

En este sentido, es evidente que lo que va a ocurrir y ha ocurrido y ocurre en nuestro país, y ahí está una vieja estadística, ya vieja, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el 92 ó 93 por ciento de los contratos colectivos de trabajo depositados ante la Junta en México, no se revisan nunca, porque son simple y sencillamente contratos de protección firmados, sin que se enteren los trabajadores, por una representación que no existe, y ese problema hay que acabar con él a como dé lugar; de tal manera que la celebración de un contrato colectivo tenga necesariamente que considerar la voluntad de los trabajadores que son de la empresa y supuestamente miembros del sindicato que está pretendiendo la celebración.

En tanto no se reclame ese ejercicio de la democracia, esa expresión de la democracia, evidentemente que la Ley no podrá funcionar jamás y no estará respetando de modo alguno un principio que es fundamental: el principio de libertad sindical.

Yo entiendo que en este momento las organizaciones sindicales pasan por muy mal momento, por una situación muy difícil, porque el peor enemigo que tienen las organizaciones sindicales se llama desempleo y, ante el miedo al desempleo, la fuerza de las organizaciones se retrae, no se puede llegar más lejos por temor a muchas cosas que tienen, además, toda la lógica del mundo y lamentablemente vivimos en plenitud ese problema: el desempleo.

En este sentido, es indispensable, sin embargo, recabar la conformidad de los trabajadores para la firma de un convenio colectivo y, si no se recaba, ese convenio tiene que ser nulo de todas las nulidades posibles.

El tercer tema, es el tema del derecho de huelga. Nosotros concebimos un derecho de huelga amarrado, un derecho de huelga constreñido a una cárcel, que es toda la serie de requisitos que se están estableciendo en la Ley, para el efecto de darle objeto a la huelga; no cualquier tema puede ser motivo de huelgas, tiene que ser el tema que específicamente señala la Ley, artículo 450; ¿cuál es el procedimiento? Ah, no, se tiene que presentar ante una Junta de Conciliación y Arbitraje para, por conducto de la representación real de los trabajadores, la Junta debe recibir el documento, emplazar al patrón al término de 24 horas, etcétera, etcétera.

¿Qué sigue? Una celebración de una audiencia de conciliación, a la que si no van los trabajadores no corre el plazo; es una forma eufemística de denominar que ya les desistieron de la huelga y esto puede ser con el hecho de que se presente un señor, con una carta poder, que a la mejor no está adecuadamente firmada y no se acredita la representación del sindicato, y ya se llevó el tren el famoso emplazamiento a huelga, y si es un emplazamiento por violaciones no importa, pero si es un emplazamiento a huelga para la revisión de un convenio colectivo, ya se les pasó el término y seguramente se van a quedar un año esperando un nuevo salario o dos años, las condiciones generales de trabajo. Si no se presenta la representación sindical, entonces no corre el plazo.

Ahora bien, las dos partes comparecen, pretenden la conciliación, no se lleva a cabo la conciliación y entonces la Junta de Conciliación y Arbitraje generosamente dice: no, señores, en este momento mismo les dejo en libertad de hacer lo que quieran. Automáticamente el sindicato debe estallar la huelga. ¿En qué consiste estallar la huelga? Simplemente el suspender el trabajo en la empresa o en el establecimiento.

Pero cuidado, si no lo hacen con la oportunidad debida, casi horas y minutos precisos, la huelga, simplemente el dejar de trabajar, que también tiene un valor relativo, porque hay trabajos de conservación que se tienen que seguir haciendo para preservar la seguridad de la empresa, etcétera, en fin, se suspenden las labores en ese momento y a partir de ese momento existe la oportunidad de cualquier parte interesada para que descalifique a la huelga, o más bien, califique a la huelga y la calificación obedece a las viejas reglas del derecho civil de la teoría del acto jurídico, elegantemente, siguiendo a las tesis de Mario de la Cueva, declarar inexistente a la huelga. Bueno, plantea la declaración de inexistencia de la huelga.

Esto, evidentemente se debe tramitar a través de un procedimiento especial, normalmente es un procedimiento tardadito; uno de los problemas que se presenta es

que se diga que la mayoría no está a favor de la huelga, y entonces habrá que determinar esa mayoría, y entonces se tiene que celebrar un referéndum, una expresión de la voluntad de los trabajadores que ya no va a ser la voluntad de los trabajadores antes de la huelga, va a ser una voluntad posterior con muchos problemas en medio, y esa voluntad posterior se tiene que manifestar públicamente ante una autoridad laboral, ante el sindicato, etcétera, y muchas veces los trabajadores no van a opinar de manera libre y espontánea ni mucho menos, y entonces la existencia de la huelga queda un poco en el aire, independientemente de la terminología civilista y fuera de sitio que tiene que merecer.

Puede también haber la declaración de inexistencia de la huelga, puede haber también la declaración de imputabilidad de la huelga, puede haber una huelga que estalla y no se pide su calificación por nadie, por nadie concretamente, específicamente por un tercero o por los propios trabajadores o por la propia empresa, por quien tenga interés, pero si transcurre el plazo y después se plantea la imputabilidad del conflicto por el sindicato, sí, pero si el sindicato no plantea la imputabilidad del conflicto, la huelga será para siempre y esas huelgas para siempre esconden muchas artimañas detrás, como que al cabo de muchos meses de huelga se lleve a remate a la empresa, y ya para esto la empresa que se remata a su favor, la empresa en huelga ya libre de todo impuesto, y la empresa es del mismo propietario de la empresa anterior, pero en fin.

¿Entonces qué es lo que pasa? Lo que pasa es que hay que cambiar rotundamente toda la parte del derecho colectivo de la libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga; establecer una verdadera libertad sindical, establecer una verdadera democracia para que sean los trabajadores los que determinen el contenido de un futuro contrato colectivo de trabajo, establecer que los trabajadores decidan si quieren ir a la huelga o no quieren ir a la huelga, lo decida su Asamblea y que, en un momento dado, puede ser inclusive una huelga parcial, una huelga de ciertos días, de unos cuantos días nada más en un determinado departamento, estrictamente como los trabajadores lo quieran hacer, no como les impongan en una serie de reglas que determinan todo, desde el objeto de la huelga a todo lo demás.

Muchas gracias.

Sen. Nezahualcóyotl de la Vega García.

Ponencia.

Licenciado en derecho por la Escuela Nacional de Jurisprudencia; presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Fue profesor de educación primaria. Fungió como Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana; Secretario de Comunicación Social del Comité Ejecutivo Nacional de la CTM; representante obrero en el Consejo Técnico del IMSS; miembro del PRI desde 1949 y de la CTM desde 1950. Miembro del Consejo Político Nacional del PRI. Fue presidente del Congreso de la Unión en el mes de septiembre de 1984, correspondiéndole contestar el Informe del Presidente Miguel de la Madrid Hurtado. Senador de la República en las Legislaturas LIV, LV, LVIII y LIX y diputado federal en la LIV. También fue diputado a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Nació en las Ferias del Oro, Guerrero, en 1931 y falleció el 6 de septiembre de 2004.

Participar en este tipo de foros, para los que tenemos la responsabilidad de presidir las Comisiones de Trabajo, tanto de la Cámara de Diputados como de la Cámara de Senadores, y me refiero al diputado Enrique Burgos y a su servidor, realmente nos limita la posibilidad de expresar juicios, que puedan ser juicios adelantados y que de alguna manera, se nos dijera al final del trabajo, que lo que se hizo en las presidencias de las Comisiones fue inducir el voto de los legisladores y participar. Es por eso, que mi participación va a ser fundamentalmente de manera reflexiva, de ninguna manera una participación que induzca o que se piense que induce.

Yo tuve la oportunidad de presidir durante la LVIII Legislatura, la Comisión de Trabajo en el Senado de la República. Con esa investidura, una vez que recibimos el trabajo para realizar en la Comisión de Trabajo, nos encontramos con que en el Senado, en la LVIII Legislatura, estoy aclarando, el Senado tenía cerca de 59 propuestas de modificación de la Ley Federal del Trabajo presentadas por diputados, por senadores, por diversos grupos, que por alguna razón se habían quedado ahí en la congeladora de la Comisión de Trabajo.

Lo mismo ocurrió en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, aquí había otras tantas, de tal manera que con eso empezamos fundamentalmente a tratar de buscar cuáles eran las verdades en esas iniciativas, cuáles eran positivas, cuáles ya no eran actuales o cuáles el sólo tiempo las haya venido resolviendo.

Cuando se piensa hablar de manera pública, de manera abierta de una reforma laboral que se había estado trabajando fuera del Poder Legislativo, cuando se piensa hablar de la Mesa Central de Decisión que se fundó en la Secretaría del Trabajo, donde estaban los empresarios, los trabajadores, las principales centrales obreras y donde estaba también el gobierno moderando, nunca en esa mesa central de decisión, tuvo la participación directa, ni la propuesta, ni la inducción por parte de la Secretaría del Trabajo.

Por eso, es injusto, injusto en cuanto a que no es verdad, calificar el producto de ese trabajo como la «Ley Abascal», el que menos tuvo que ver en ese asunto fue Carlos Abascal, se los digo con todo pleno conocimiento de causa. Pero había que llamarle de alguna manera, y en México somos muy dados a llamar a la «Ley Abascal»; hace un momento el diputado Franco escuché que hablaba del dictamen «Fraile», que es un senador, vamos, ese tipo de situaciones, que nos van induciendo sin querer a una toma de decisiones.

Esa Mesa Central de Decisión estaba integrada -y solamente completo los datos que se dieron aquí hace un momento- por 11 representantes de cada uno de los sectores, 11 de las cúpulas empresarias, 11 del sector laboral, de los cuatro 8 pertenecían al Congreso del Trabajo, si mal no recuerdo, diputado Neyra, y tres pertenecían a la Unión Nacional de Trabajadores. ¿Por qué esa constitución?, por la representatividad que pudieron acreditar ambas organizaciones.

Ese trabajo empezó tres años antes en reuniones semanales permanentes, buscando no la reforma a la Ley, sino buscando la actualización y la modernización, así se dijo, de la Ley Federal del Trabajo. De una forma o de otra, este trabajo se llevó adelante y al final de la jornada estoy hablando de diciembre del 2002 la Unión Nacional de Trabajadores, con algún pretexto, se retiró de la Mesa Central, presentó alguna explicación y dijo: me voy de la Mesa Central y he estado trabajando con el Partido de la Revolución Democrática una iniciativa que vamos a presentar, porque aquí no encontramos el foro necesario para llevar adelante nuestras ideas y nuestra reflexión.

Indudablemente no se puede obligar a nadie, de tal manera que en el mes de octubre del 2002 se presentó aquí, en la Cámara de Diputados, la propuesta del Partido de la Revolución Democrática ,que tenía como fondo el trabajo de la Unión Nacional de Trabajadores. En diciembre del mismo año, firmado por 15 ó 16 diputados de diferentes partidos, Partido Acción Nacional, Partido Revolucionario Institucional,

Partido Verde Ecologista, recuerdo que el diputado Ruíz Ángeles de la CROC, presentó ya debidamente ordenado, como una propuesta legislativa, los trabajos de la mesa central que se llevaron a cabo, como yo decía en la Secretaría del Trabajo.

A las Comisiones que teníamos la responsabilidad, se nos planteó la disyuntiva al final de que habíamos hecho el balance de las iniciativas pendientes, y estas dos últimas, encontramos que teníamos que dictaminar cerca de 70 iniciativas. No podían las Comisiones desestimar ninguna iniciativa presentada, por uno o por dos, o por diez diputados, por una o por dos centrales, eso le da realmente la plena seguridad a los legisladores, que efectivamente sus Comisiones las toman en cuenta.

Se empezó a trabajar, primero, para analizar cuáles eran los artículos que podrían ser de alguna manera integrales, cuáles artículos podrían ser fusionados fácilmente, cuáles habría que estudiar como discordancias totales, y eso dio origen a una sábana enorme, perdón por el término, pero así fue, una sábana de propuestas en donde había algunas que realmente ya se habían resuelto con el tiempo y otras que ya no tenían vigencia, pero que al final de la jornada para la Comisión significaba trabajo.

Estas dos iniciativas, las grandes, por decir de alguna manera, las importantes, la Cámara de origen es la Cámara de Diputados. En aquel entonces, con el objeto de ir solventando el trabajo y no hacerlo de manera doble y tener la posibilidad de ponerse de acuerdo en el camino, la propuesta fue que las Comisiones trabajaran en Conferencia, estoy hablando de la LVIII Legislatura.

Esa Conferencia que empezó a trabajar desde el mes de julio del 2002, reuniéndose cada semana, haciendo todo lo posible y de buena voluntad para terminar con estas reformas, antes de que se terminara el período, encontramos con que, si mal no recuerdo, tengo por aquí algunos datos, de todos los artículos presentados, del análisis de todos los artículos, incluyendo esas dos iniciativas, se encontró coincidencia total en 571 artículos que no representaban reforma en ninguna de las propuestas; 469 en donde había una relación coincidente entre la iniciativa de los sectores, y un proyecto de dictamen que un buen día apareció firmado por el senador Fraile.

Pero un buen día, no lo estoy diciendo de manera peyorativa, en una de las reuniones de las Comisiones en Conferencia, el senador dice: señores, anoche trabajé a marchas forzadas y aquí está un dictamen que yo quiero presentarles, si les parece vamos a leer el dictamen y eso nos va a ahorrar mucho tiempo y podríamos salir

adelante, cosa que no era posible aceptar. Si de la noche a la mañana llega ya un dictamen, que donde se elaboró, no lo sé, quién lo elaboró, tampoco lo sé, pero estoy seguro que el diputado Fraile no lo elaboró solo, porque era un ladrillo de gran tamaño.

Entonces dijimos: senador me da mucho gusto, qué bueno, es una buena aportación, pero la mesa considera que éste debe ser un documento más de trabajo para llevar adelante lo que estamos haciendo. Y efectivamente, se metió como documento de trabajo.

Finalmente, se fue el tiempo, con trabajo no lo dejamos ir, con un trabajo insistente, el 30 de agosto la LVIII Legislatura terminó, y no logramos concluir con los 65 artículos, en donde hay una gran discrepancia, o había una gran discrepancia entre las posturas de los ponentes.

Viene la LIX Legislatura, el Senado no cambia, la Comisión se ratifica; la Cámara de Diputados, por razones que no es un lugar para comentar, se retarda en sus tiempos, finalmente se nombra a las Comisiones y el diputado Burgos encabeza la Comisión de Trabajo. Ratificamos, afortunadamente, el acuerdo para trabajar en Conferencia, lo estamos haciendo, lo estamos llevando adelante.

Ha habido una apertura total en cuanto a escuchar a los ponentes. Se acordó no hacer foros, ¿por qué se acordó no hacer foros? No se trata de cerrarse ni hacer realmente un conciliábulo de 39 gentes que van a llevar adelante un dictamen, 30 de la Cámara de Diputados y 9 de senadores, sino que al abrir un foro de cualquier naturaleza, en lugar de tener 70 ó 60 u 80 artículos pendientes, cada foro nos iba a llevar a que salieran 40 ó 50 artículos más.

Para poder solventar esta situación, la propia Conferencia tomó un acuerdo. Es decir, señores, necesitamos de alguna manera actualizar la Ley Federal del Trabajo, modernizarla, la Ley Federal del Trabajo.

La posición del Partido de la Revolución Democrática, además muy respetable, la posición de la Unión Nacional de Trabajadores fue siempre en el sentido y continúa sobre la base de que no se modernicen ni actualice solamente la Ley, sino que se haga un estudio total de la legislación laboral, empezando por el artículo 13, continuando con la desaparición, y así se dice, del Aparto B del artículo 123, hacer una sola Ley para todos los trabajadores, y bueno, modificar, en este momento no voy a decir qué artículos

cambian o no cambian, muchos ya se señalaron aquí, modificar totalmente la estructura laboral en México.

Ante esa situación, y con el afán de tener algún resultado, por lo menos que vaya encontrando un camino de mejora, de la relación de trabajo en cada centro de trabajo, que van desde cosas nimias, ¿por qué hablo de cosas nimias? Por una que me acuerdo en este instante:

La Ley Federal del Trabajo dice: «El trabajador debe recibir su salario, en efectivo, en su lugar de trabajo y es la única forma como puede recibir el salario.»

Eso estaba en 1931, eso se ratificó en 1970, pero en el año 2004, si ustedes hacen memoria, muy pocas empresas, fundamentalmente por razones de seguridad y muy pocos sindicatos, por razones de seguridad ya exigen el pago en efectivo en la empresa, porque en la calle los están esperando para asaltarlos, es entonces que el pago se realiza de manera electrónica, con tarjeta, etcétera. A eso me refiero de modificaciones nimias, pero que en algún momento eso realmente va a incidir con la economía y la seguridad de los trabajadores.

¿Por qué hemos sido no laxos en este trabajo? Porque no podemos hacer un dictamen, como le llaman el *fast track*, perdón por el término. La Ley Federal del Trabajo es una legislación que nos atañe a todos, todos los mexicanos.

En algún momento de nuestra vida, o somos empresarios o somos trabajadores, en la mayor parte del tiempo o tenemos algo que ver con la relación del trabajo, el trabajo es una de las actividades normales del ser humano.

Entonces, hace falta tener una legislación tal que por lo menos tengamos el mayor número de personas que estén acordes con ella, con la legislación que tratamos de obtener para actualizarla y para modernizarla, por eso, cada artículo se analiza al fondo, qué quiere decir cada palabra y cada uno de ellos lo hemos ido manejando con mucho cuidado.

Yo espero que al final de la LIX Legislatura, no sé cuando, podamos tener un resultado. Lo único que yo puedo asegurarles es que, de ninguna manera, podemos hacer un cambio legislativo solamente desde una oficina o desde un cubículo, ni de la Cámara de Diputados y mucho menos de la Cámara de Senadores.

¿Por qué digo que mucho menos allá? Porque la Cámara de origen es ésta, estamos trabajando conjuntamente, creo que podemos lograrlo, creo que vale la pena la experiencia que se tuvo en tres años de la Comisión de Trabajo del Senado, y creo que vale la pena el gran impulso de los nuevos diputados que, efectivamente, han estado trabajando en ese sentido.

Muchas gracias.

Relaciones Colectivas de Trabajo y Huelgas.¹

Este tema que está inscrito en la Ley Federal del Trabajo en sus Títulos Séptimo y Octavo relativo a las RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO y HUELGA, es uno de los que más interés ha provocado en torno a la Reforma Laboral.

Y no es para menos, se contextualizan dentro del Derecho Colectivo del Trabajo asuntos vitales como la regulación en materia de Sindicatos; Contratación Colectiva; Modificación, Suspensión y Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo y la Huelga, entre otros.

Y hacia dentro de estos, temas como la libertad y democracia sindical, la negociación colectiva como generador de bienestar social para los factores de la producción, la regulación de la huelga, etcétera. De ahí su importancia.

Pero este tema tan importante, no puede ni ha sido visto en todo el proceso de reforma laboral como algo aislado, sino que incide en torno a la propuesta de una Reforma Integral de la Ley en un proceso de su ACTUALIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN.

El camino hacia la modernización de la Ley ha tenido un antecedente importante que vale la pena mencionarlo; éste se refiere a los trabajos de la nueva cultura laboral, mismos que se vieron reflejados en algunos de los criterios más importantes y trascendentes que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han tomado.

Por otra parte, como ya se dijo, el 11 de julio del año 2001 dieron inicio los trabajos para la modernización y actualización de la Ley Laboral con la participación de los representantes empresariales, los del Congreso del Trabajo, la UNT (Unión Nacional de Trabajadores) y la gubernamental, integrándose en la mesa central de decisión, la que a su vez derivó el trabajo de investigación y discusión a la que denominó mesa de trabajo.

En la citada mesa de trabajo se establecieron y precisaron los puntos de interés para cada uno de los sectores, así como los temas que, en opinión de cada una de las representaciones, debía incluirse en el proyecto de reforma.

¹*Documento escrito entregado por el senador Nezahualcóyotl de la Vega días antes de celebrado el foro.*

Cumplido las estipulaciones de comentario, el 26 de Noviembre de 2002, fue suscrito el acuerdo de los sectores productivos para la modernización y actualización de la Ley Federal de Trabajo, la que a su vez fue presentada como iniciativa de reforma en el Congreso de la Unión en el mes de diciembre del mismo año.

Al mismo tiempo, la Unión Nacional de Trabajadores decide abandonar los trabajos de la mesa central de decisión, para después, en el mes de octubre del 2002 presentar su iniciativa de reforma en el Congreso, a través del Partido de la Revolución Democrática.

Mientras tanto, al inicio de la LVIII Legislatura del Congreso de la Unión, las Comisiones de Trabajo y Previsión Social, tanto del Senado de la República como de la Cámara de Diputados, deciden iniciar los trabajos de la Reforma Laboral bajo el sistema de conferencia parlamentaria.

Sin desestimar ninguna de las iniciativas, puntos de acuerdo o minuta dependientes de dictaminar, se establece como fórmula de trabajo, la designación de cinco grupos de trabajo a los que designó diversos títulos de la Ley.

Al grupo No. 1 le correspondió analizar los títulos primero, segundo, tercero, cuarto y noveno.

Al grupo No. 2 le correspondió hacer un estudio de los títulos quinto, quinto 5 bis y sexto.

Al grupo No. 3 le correspondió lo relativo al derecho colectivo del trabajo, analizando los títulos séptimo y octavo.

Al grupo No. 4 le correspondió analizar los títulos undécimo, duodécimo y décimo tercero.

Y finalmente, al grupo No. 5 se le asignaron para su estudio los títulos décimo cuarto, décimo quinto y sexto.

Debe precisarse, que la asignación de los títulos obedeció fundamentalmente al estudio de la materia en particular.

Es importante precisar que el pleno de la Conferencia recibió a todas aquellas personas o grupos involucrados con el tema de la reforma laboral, aprobándose la participación en sesión plenaria de la UNT, así como los autores de la iniciativa de los sectores.

Como consecuencia de la metodología del trabajo, se acuerda la conformación de un subgrupo integrado por legisladores de ambas cámaras y de los principales partidos políticos del país, con objeto de encontrar las coincidencias, diferencias y puntos a discutir.

Se cancela la posibilidad de entrar al estudio de reforma constitucional, y se acuerda que el documento que sirva de base para la discusión sea la iniciativa presentada por los sectores sin perjuicio de que en cualquier momento fueran consultados especialistas en la materia para algún tema específico.

Después de diferentes propuestas y del trabajo realizado en torno a las diferencias y coincidencias, se encuentra que del articulado total de la Ley, 571 artículos no presentan reforma alguna; 469 artículos encuentran una relación coincidente entre la iniciativa de los sectores y un proyecto de dictamen PAN-PRD, y 65 artículos del bloque total encuentran diferencias.

Con el fin de encontrar fórmulas de acercamiento y consenso, se acuerda discutir artículo por artículo de los 65 que conforman el bloque de discusión, lográndose acuerdos mínimos, aprobándose relaciones preliminares de diversos artículos de la Ley, coincidiendo todo esto con el término de la LVIII Legislatura.

Al inicio de la Presente Legislatura, la LIX, los acuerdos iniciales consideran la necesidad de seguir trabajando en sesiones en Conferencia, así como la conformación de un subgrupo de trabajo que, como en la anterior Legislatura, se da a la tarea de discutir temas centrales a fin de llevarlos a la discusión del pleno.

En estos momentos se está debatiendo sobre la metodología y la forma de trabajo que facilite hasta el máximo posible el poder alcanzar consensos, considerando naturalmente todas las iniciativas que a ambas cámaras han llegado y que permitan como inicialmente lo comenté, llegar a un trabajo finalizado de forma integral de la Ley Federal del Trabajo.

En el aspecto colectivo, materia de la presente ponencia, se está discutiendo en la mesa de diálogo la conveniencia de autorizar a las autoridades competentes para resolver la cancelación del registro de aquellos sindicatos que no cumplan con sus obligaciones, esto con el propósito de acabar con los sindicatos de membrete; asimismo, se encuentra en la mesa de discusión la necesidad de que cuando un Sindicato solicite el registro de un contrato colectivo, acompañe las constancias vigentes relativas a la inscripción de su directiva, estatutos y el padrón de los agremiados del Sindicato que laboran en la empresa o establecimiento, no pudiéndose depositar el contrato que omita anexar estas constancias.

De la misma forma sobre la mesa de discusión se encuentra el tema relativo al voto secreto, en relación a la elección de las mesas directivas y el ejercicio de la libertad sindical para redactar sus estatutos.

Éstas son algunas reflexiones que me he permitido hacer en este importante foro.

Primero: me atrevería a concluir que el esfuerzo de los sectores productivos ha tenido como objetivo, efectivamente, modernizar la legislación sin lastimar los derechos de los trabajadores y buscando sobre todo el impulso a la capacitación, la productividad y evitando al mismo tiempo la simulación en la representatividad sindical y privilegiando la contratación colectiva.

Éste es el primer paso para esa modernización, falta mucho por hacer, por reformar, por actualizar.

Estaremos pendientes de la última palabra que, al fin y al cabo, la tiene el Congreso de la Unión.

Dip. Miguel Agustín Alonso Raya.

Comentarios.

La Reforma Laboral Mediante el Diálogo y la Construcción de Acuerdos.

Nació en Salvatierra, Guanajuato Es diputado federal por la Primera Circunscripción Plurinominal. Estudió Sociología en la Universidad Iberoamericana, es egresado de la Escuela Normal Rural del Mexe, Hidalgo. Cursó un diplomado en Análisis Político en la Universidad Iberoamericana y Relaciones Laborales en la Universidad Autónoma Metropolitana. Fue organizador y fundador del Partido Socialista de los Trabajadores, del Partido Mexicano Socialista, así como del Partido de la Revolución Democrática, del cual es Consejero Nacional Fundador y Coordinador del Movimiento Democrático Nuevo Sindicalismo del SNTE. Ha ocupado diversos cargos en el SNTE. También fue diputado federal en la LIII y en la LVII Legislaturas y es actualmente Presidente de la Comisión de Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

Debemos reconocer que el tema de las reformas a la legislación laboral desata polémica desde diferentes puntos de vista, también que está permeado por desconfianzas resultado de la falta de construcción de acuerdos básicos que permitan dar certidumbre a los cambios que requiere el país.

Pero empecemos por una pregunta: ¿no este debate debería acaso estar precedido, por un acuerdo sólido, serio y responsable para el crecimiento y el empleo que permitiera a todos garantizar que vamos en el camino de un esfuerzo para que el país crezca, y para que genere el mayor número de empleos?

De modo que en el centro de ese acuerdo deberían estar los temas de productividad y la competitividad.

A partir de ello, debería valorarse con responsabilidad el tipo de reformas que requiere el ámbito laboral para generar mejores condiciones, tanto para el mercado interno como para la integración y la competencia con el exterior. Esto no ha sido así, y lo cierto es que hoy no tenemos confianza ni certidumbre respecto a los cambios y a la transición que el país debe realizar en el ámbito de las relaciones laborales.

Por lo que, todo tipo de iniciativas y de acciones generan, indiscutiblemente, desconfianzas y reacciones adversas.

También abona a la incertidumbre la reciente reforma a la Ley del Seguro Social que se procesó totalmente al contrario de lo manifestado por el senador Nezahualcóyotl de la Vega: se hizo sin calma, sin responsabilidad, sin seriedad, sin tomar en cuenta diferentes aspectos de la problemática que se pretendía atender. Esta reforma se destacó por la celeridad legislativa, se hizo sobre las rodillas con desaseos impresionantes en los procedimientos, sin permitir siquiera la discusión en Comisiones Unidas a las que fue turnada mayoriteando, asaltando, incluso forzando reuniones en las comisiones.

Como Presidente de la Comisión de Seguridad Social me llegó primero el dictamen que la iniciativa. Esto vuelve a profundizar la desconfianza, al grado tal, que la reforma a la Ley del Seguro Social quedó ubicada en el Capítulo VIII «Del Sistema de Profesionalización y Desarrollo» del Título Cuarto «Del Instituto Mexicano del Seguro Social», de aplicación exclusiva para el personal de confianza establecido en la Ley, según lo que indica el artículo 286-F. Lo dispuesto en este Capítulo sólo será aplicable a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 256 de la Ley.

Y finalmente, el conflicto sigue, y lo que nos indica todo, hasta las recientes declaraciones del propio Director General del IMSS, es que no vamos a resolver de fondo los problemas del Seguro Social, y yo agrego que de ninguna institución si no es mediante el acuerdo, el diálogo y la negociación en este caso y conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, que fija los mecanismos para resolver estos conflictos y encauzarlos como se debe.

Sin embargo, se decidió seguir la vía del conflicto en lugar de la vía del diálogo y la negociación. Los esfuerzos y propuestas del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) fueron menospreciados.

El viernes 30 de julio de 2004 fueron al Senado el Consejo Técnico del IMSS y el Sindicato; el miércoles 4 de julio era la Sesión del Senado, y estando el Secretario del Trabajo y Previsión Social, se suponía que debían haber ido cuando menos el fin de semana para sentarse a platicar, a negociar, a construir acuerdos.

Esto es por todos conocido. No es ajeno a muchos de los dirigentes sindicales presentes en este foro. Para las cuestiones laborales y las negociaciones, no hay fines

de semana; se establece una mesa y un cuarto de al lado con la parte técnica, para que pueda dársele sustento y viabilidad a lo negociado. Pero se trabaja en serio, y se trae lo que sea necesario para aguantar y tratar de llegar a acuerdos. Esos esfuerzos no se han llevado a cabo.

Todo indica que este gobierno y, en particular, el Director General del IMSS, no tiene disposición y voluntad de negociación. Santiago Levy puede ser experto en otras cosas pero no en seguridad social y se caracteriza por su actitud de intolerancia, prepotencia y desprecio hacia los trabajadores. Y un director que le apuesta a que sustituyan al dirigente sindical que tiene enfrente, evidentemente le está apostando no a la solución por la vía del diálogo y la conciliación.

Eso es lo que tenemos. Por ello, cuando discutimos el asunto de los principios totales de la contratación, tenemos evidentemente que preocuparnos porque las modificaciones que se den en el ámbito laboral a estos principios, sean para fortalecer la bilateralidad, la negociación y el acuerdo; para fortalecer a los actores fundamentales en la negociación y en la contratación colectiva, que son los trabajadores, su representación sindical y desde luego, la representación patronal.

Esto es fundamental, porque hasta ahora, en los sectores, industrias y empresas donde se han realizado cambios tecnológicos para introducir tecnología de punta, no necesariamente se han construido acuerdos con sindicatos para poder propiciar la capacitación y la recalificación de trabajadores para evitar despidos.

Esto es fundamental, tanto para elevar la productividad y ser competitivos, como para elevar la calidad de los servicios.

Pareciera que esto todo mundo lo debiera entender y comprender; sin embargo no es así.

Por lo tanto se requiere, efectivamente, ser claro en los pesos, en los contrapesos y en los mecanismos legales que deben quedar establecidos para garantizar esa relación bilateral y sus resultados, como preocupación de una verdadera contratación colectiva y de respeto irrestricto a los derechos de los trabajadores. De lo contrario, vamos a ver qué está sucediendo ya en la práctica con los contratos a prueba por temporada, o de capacitación inicial porque, independientemente de que aquí lo estamos discutiendo, en la práctica se están dando.

Hace poco se negó el registro al Sindicato del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), con el argumento de que no había trabajadores como tales para garantizar la existencia legal de la organización, en virtud de que todos los trabajadores que estaban laborando en CONALEP, tenían solamente contratos por seis meses.

¿Y qué acontece? Que, perdonando la expresión, se les chupan los conocimientos a estos académicos. Se les absorbe todo el conocimiento técnico y, a los seis meses que vence el contrato, se les despide y sin reconocimiento de ningún derecho, porque el contrato establece que es por tiempo determinado: seis meses.

Pasa lo mismo en las famosas universidades tecnológicas en el caso del campo de las docencias, y está pasando mucho en otro tipo de empresas que se están instalando en diferentes partes del país.

Cada día se confirma la caída de nivel de sindicalización de los trabajadores, y cada día es mayor el crecimiento del empleo informal y el retroceso del empleo formal.

El Seguro Social lo traemos desde hace un buen rato con doce millones 300 mil asegurados en el régimen obligatorio y no crece. Se mueve, cuando mucho, 100 mil trabajadores, 200 mil principalmente eventuales y luego vuelve a caer.

En Guanajuato, mi estado, se presumía mucho que era una de las entidades con más estabilidad económica y pleno empleo. Hoy, aquel espejismo quedó al descubierto: las maquiladoras –la mayor parte dedicadas a la industria del vestido y la confección– se han ido, so pretexto de la recesión en Estados Unidos. Han dejado colgados a los municipios que invirtieron en infraestructura para que se asentaran.

En ese estado se están fracturando las cadenas productivas de la industria del vestido, de la confección y se ha abierto la normatividad indiscriminadamente para que se hagan otro tipo de inversiones que igual están hoy, pero el día de mañana no. Además, hacen una contratación con un empleo precario y no hay quien vigile el cumplimiento de la normatividad laboral.

Tenemos a los delegados de la Secretaría del Trabajo como cómplices de los empresarios, no como garantes de los derechos de los trabajadores ni como observadores en la aplicación de la Ley, sea la vigente o la que venga.

Por lo tanto, en este ambiente de desconfianza, es donde se genera un conjunto de abusos y donde, como una cultura fundamental de un sector de la clase empresarial, quieren rápidamente hacerse ricos y exprimir a los trabajadores.

Aquí podemos revisar con toda responsabilidad, cuál es tipo de empleo que se ha generado en las maquilas, con qué tipo de prestaciones, con qué salarios, con qué condiciones de trabajo, con qué duración de la jornada. Y podemos revisar también la función de los delegados del Instituto Mexicano del Seguro Social en cada entidad. A pesar de que todos, en promedio, ganan los 150 mil pesos mensuales y no se presentan como una carga para las finanzas del Instituto, igual que la estructura burocrática del personal de confianza, lo cierto es que dedican a establecer contubernios con las empresas para permitirles que declaren de alta a sus trabajadores con menos salario del que realmente reciben.

En otros casos, los delegados del IMSS eluden su responsabilidad, para no investigar y supervisar a las empresas, y que puedan tener trabajadores sin que estén dados de alta en el Seguro Social.

Es decir, tenemos una red de complicidades y de corrupción, que evidentemente impiden que las reglas y funcionamiento de las normas que tenemos, puedan adquirir vigencia real. Por eso, se requiere que la reforma que se haga, esté también atravesada por la profundización en la vida democrática en el mundo del trabajo.

Para que funcione la bilateralidad, ¿no es condición esencial que funcionen los sindicatos con reglas democráticas?, ¿no es necesario que realmente haya rendición de cuentas y transparencia en los contratos colectivos y en el registro mismo de los sindicatos?

¿A qué le tenemos temor para establecer esta serie de elementos como parte indispensable, fundamental de las reformas, ligada a la otra parte que aquí explicó el licenciado Borrego?

Si queremos en serio buscar la manera de dar un salto adelante, démoslo tomando en cuenta las diferentes posturas, opiniones y criterios, y dándole razón a las legítimas desconfianzas, que algunos tenemos sobre el tipo de relación laboral que hoy existe, y lo que ha venido sucediendo con la ley vigente, además de lo que pudiera venir con modificaciones que le permitieran mayores facilidades al patrón para poder despedir a

los trabajadores y no reconocer derechos adquiridos. Si así hay arbitrariedades, ¿qué no pasará con otros asuntos? Si así se le niega el trabajo a una compañera por estar embarazada, aún con todo lo que se ha emitido de puntos de acuerdo y de modificaciones, ¿qué pasará cuando estén vigentes modificaciones que le den más concesiones a los patrones para poder despedir a los trabajadores?

Por todo esto que planteamos y tomando en cuenta las experiencias recientes y el escenario en el que se ha legislado, es necesario generar condiciones para hablar claro, para hablarnos con franqueza, para transparentar el conflicto de intereses desde cada fracción parlamentaria.

Aprendamos a recuperar el valor de la política y el valor de la palabra en la política, para saber hacer compromisos y para construir acuerdos que sean fundamentales para que funcionen las comisiones, para que funcione la Cámara, para que funcionen los acuerdos, pero también para que funcione el país.

Cuando me preguntan acerca de las reformas de la ley laboral o de la seguridad social o de las pensiones, lo primero que señalo es que se requiere un gran acuerdo económico y político para hacer esas reformas.

Se requiere hacer modificaciones, sí. Pero se requiere que todos seamos responsables o corresponsables de las mismas.

Se requiere encontrar fórmulas que permitan que los costos de la transición no recaigan en una sola generación, ni en un solo sujeto, sino que nos hagamos corresponsables de todo el proceso de construcción de lo que hoy tenemos.

Y para eso se requiere responsabilidad, seriedad de parte del gobierno. Hasta ahora yo no veo interlocutores serios y válidos de parte del Ejecutivo, y yo no veo, por lo tanto, condiciones para construir acuerdos confiables que le den certidumbre a quienes podemos tener algunas propuestas para que no se manipulen y para que se utilicen en el justo sentido que están planeadas; que no se malinterpreten, ni se reviertan contra quienes las proponen.

Es por eso, compañeras y compañeros, que estos espacios de reflexión y esta discusión acerca de las características y las condiciones que requiere la reforma a la

legislación laboral son tan importantes. Añadiría que, además, están vinculadas al asunto de la seguridad social.

Yo creo que tiene un vínculo natural y que responsablemente deberíamos abordarlas en conjunto con seriedad, responsabilidad y madurez, así como con todos los actores involucrados y con la convicción de que se requiere hacer modificaciones para generar mejores condiciones para el bienestar de las futuras generaciones y no para degradar la vida, no para generar más incertidumbre y más precariedad en la vida laboral y social de las futuras generaciones.

No podemos estarnos planteando reformas que terminen degradando las condiciones de trabajo, de vida de las futuras generaciones.

Por eso, el exhorto que hago a todos los actores involucrados en estos procesos, a los presidentes de las Comisiones de trabajo, a todos los diputados y diputadas, es a que nos serenemos, a que abordemos las cosas con prudencia, sensatez, responsabilidad y madurez, y a que construyamos acuerdos, transparentando, insisto, los conflictos de los intereses que cada quien en todo caso representa o las legítimas concepciones y puntos de vista que cada quien tiene.

Coloquemos sobre la mesa y construyamos acuerdos que reivindiquen la política, que reivindiquen el valor de la palabra para darle seriedad a los compromisos que asumamos.

Lic. Juan Luis Silva Bolio.

Comentarios.

Licenciado en derecho por la UNAM. . Ha sido Jefe de Relaciones Laborales en la Universidad Iberoamericana; abogado corporativo en Televisa; especialista en Derecho Laboral en el Bufete Hugo Hita Lo y Asociados; socio fundador del Despacho Directum Abogados, S.C., y socio fundador del Bufete de Litigio y Recuperación, S.C. También ha sido profesor de tiempo completo en la materia de Historia del Derecho en México y Derecho del Trabajo en la Universidad Iberoamericana; asesor de tesis profesionales de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la UNAM. Coordinador académico de las especialidades de Derecho Financiero y Comercio Internacional; Derecho Económico Corporativo; Derecho Laboral y Derecho Penal en el Posgrado de Derecho de la Universidad Panamericana. Es actualmente Coordinador de Asesores en la Subsecretaría de Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. A la fecha es profesor de asignatura de la Facultad de Derecho de la Universidad Anáhuac en las materias de Seguridad Social, Derecho del Trabajo I y II.

De todas las intervenciones que hoy me han antecedido, me quedo con una, me quedo con la del senador Nezahualcóyotl de la Vega, en donde él ha hecho una síntesis, muy puntual, de cuál ha sido el proceso que se ha tenido para llegar a las iniciativas que hoy se tienen aquí en la Cámara de Diputados, y que también está trabajando en la Cámara de Senadores, con respecto a la reforma laboral.

Estoy totalmente de acuerdo en que lo primero que debemos asumir para lograr una reforma laboral adecuada para este país, es el respeto y la madurez; sin embargo, cuando oigo a varias personas hablar de respeto y de madurez, veo que es lo primero que no practican.

Aquí se ha hablado de los derechos de los trabajadores, pero también se ha descalificado cuando se habla de madurez a la parte patronal, porque se dice que la parte patronal busca hacerse rica de la noche a la mañana, cuando yo creo que ningún patrón serio en este país piense que se puede hacer rico de la noche a la mañana y a costa de los trabajadores.

También se ha descalificado al Gobierno Federal y se ha dicho que no se tienen interlocutores serios. Mi pregunta es, si vamos a hablar de madurez y vamos a hablar

de respeto, ¿por qué empezamos pidiendo madurez y respeto, y empezamos también después, inmediatamente, a descalificar? Yo creo que no es correcto.

Sí, debemos buscar las garantías de los derechos de los trabajadores, definitivamente yo creo que nadie está en contra de esa idea, pero también debemos estar conscientes que necesitamos las condiciones para que a este país venga el capital a invertir y abrir fuentes de empleo.

Nosotros los mexicanos, a través del Congreso de la Unión, a través del Gobierno Federal, a través de los gobiernos estatales y de los congresos locales, somos los obligados a tener aquí las condiciones para que vengan a abrirse fuentes de empleo a nuestro país y que se brinde a los trabajadores precisamente la oportunidad de salir adelante.

De nada nos va a servir a los mexicanos estar consagrando derechos, que a la postre se conviertan en el principal enemigo de los trabajadores.

En la iniciativa privada, cuando las condiciones no le son favorables a los patrones, los patrones con la mano en la cintura dicen: cierro mi empresa. Y si soy extranjero: me voy de México. Y no le importan los trabajadores.

Y, por otro lado, nos podemos quedar con un papel, pero que será eso, solamente un papel en el que se consagren los derechos de los trabajadores. ¿Para qué me va a servir ese papel, si la fuente de empleo ya no existe?

Por otro lado, cuando se trata de trabajadores que laboran para instituciones públicas, debemos hacer un estudio mucho más profundo, porque ahí no es posible que la fuente de empleo diga: Cierro. ¡Y qué bueno que no puede decir que cierra! Pero tampoco es correcto que sigamos viendo la manera de sangrar a esas instituciones o de sangrar al resto de la población, que paga sus impuestos y que sus impuestos sean desviados, para sostener a esas instituciones, que muchas veces no brindan el servicio, ni con la calidad ni con la cantidad que se debe hacer.

Por lo tanto, en ese sentido, yo sí haría un llamado a que si vamos a hablar de respeto, a que si vamos a hablar de madurez, lo primero que hagamos es no hacer descalificaciones a priori.

Entonces, como les digo, a veces descalificamos a los empleadores de primera mano, después descalificamos al gobierno federal, después descalificamos a instituciones o a dependencias del Gobierno Federal. El senador Nezahualcóyotl de la Vega ha sido muy claro, pero sin embargo, como dice, somos muy dados a bautizar en México. El que nada tuvo que ver en la iniciativa de los sectores, fue el licenciado Carlos Abascal, sin embargo es la «Ley Abascal».

Condenamos también hasta a los delegados de la Secretaría del Trabajo en el interior de la República y los hacemos cómplices de la parte patronal. Si seguimos por ese camino señores, yo creo que entonces no podemos caminar, porque entonces siempre vamos a estar descalificándonos unos a otros.

Ojalá que de verdad podamos tener una reforma laboral pronto, porque no por mucho platicar vamos a hacer las cosas mejores y ya hemos platicado mucho tiempo. Recordemos esa iniciativa que se habló aquí también del PAN en 1995. Estamos en 2004, nueve años después, ¿cuántas iniciativas han llegado aquí a la Cámara de Diputados y a la Cámara de Senadores, y no hemos tenido una reforma laboral? Entonces, tampoco es correcto que sigamos dialogando y no lleguemos a concretar nada.

Yo los invito, precisamente, a que tengamos una reforma que se adecue a las necesidades de los sectores. Ni el sector laboral, ni el sector empresarial están conformes con lo que se logró en la Mesa Central de Decisión de la Secretaría del Trabajo; ninguno de los dos. Sin embargo, fue el acuerdo de los dos sectores, hasta ahí se pudo llegar.

Yo creo que, si damos ese primer paso, podemos seguir avanzando en estudios que nos hacen falta para que este país subsista y subsista mejor de cómo nos ha tocado en los últimos tiempos.

A continuación, presento las consideraciones sobre el Derecho Colectivo y que fueron incluidas en el proyecto de los sectores productivos que, posteriormente, adoptaron los diputados de varios partidos políticos de la LVIII Legislatura, que pueden servir para que demos el primer paso hacia la modernización de la legislación laboral que el país necesita.

- 1.- Las relaciones colectivas de trabajo deben partir de la base que son de buena fe, es decir, buscan la existencia del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de sus derechos.

2.- Como consecuencia de lo anterior, los sindicatos ya sean de trabajadores o de patrones, deben tener como único objetivo el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

3.- La búsqueda de ese objetivo no debe afectar al resto de la sociedad con actuaciones que le impidan el desarrollo cotidiano de sus actividades.

4.- El registro de los sindicatos debe otorgarse, sin atender a criterios políticos y sin imponer requisitos adicionales a los que contiene la Ley Federal del Trabajo.

5.- Si entendemos el espíritu de la norma jurídica no hace falta que pensemos en crear nuevas autoridades que sean las encargadas de llevar a cabo el registro de los sindicatos.

6.- No es recomendable que se incluyan procedimientos adicionales a los ya establecidos para que un sindicato pueda solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo, pero es importante que se especifiquen los requisitos para que lo haga y tengan certeza jurídica todos los futuros afectados por ese posible contrato colectivo.

7.- Es importante que el objeto que tenga una huelga se encuentre establecido en la Ley Federal del Trabajo para evitar que, por cualquier motivo, las empresas se vean amenazadas por un conflicto de suspensión de labores.

8.- Al ser la huelga un tema de interés social, es importante que sean las autoridades laborales las encargadas de llevar a cabo el emplazamiento del patrón a huelga, y evitar la incertidumbre jurídica que propicia el texto actual de la fracción II del artículo 920, al permitir que puedan llevarlo a cabo las autoridades políticas del lugar donde se encuentre la fuente de empleo.

9.- Es importante que se reglamente con más detalle la forma de llevar a cabo el recuento de los trabajadores, ya sea por la titularidad de un contrato colectivo, como para la calificación de una huelga y evitar la práctica tan socorrida de que se cometan muchas irregularidades que ponen en entredicho el resultado de esta prueba.

Dr. Héctor S. Maldonado Pérez.

Comentarios.

Agradezco al diputado, don Enrique Burgos, con quien me une amistad de hace muchos años y a la diputada por Nuevo León, Mayela Quiroga, que se nos haya dado la oportunidad de estar en este importante evento.

Se han llevado a cabo varias exposiciones esta mañana y me da tristeza que no tenemos certeza de qué documento estamos discutiendo.

A mí se me hizo llegar, desde hace algún tiempo y por mi inquietud académica, el proyecto que se presentó en diciembre de 2002, con la exposición de los diputados que firmaron esta iniciativa, que son el PRI, el PAN y el Verde Ecologista y ese es el texto sobre el cual yo he difundido este proyecto en las organizaciones sindicales de mi estado y en la cátedra.

Pero aquí se ha hablado por la mañana, de que el proyecto contempla crear el contrato de capacitación previa, lo cual no es cierto. El proyecto solamente contempla crear dos tipos de modalidades de contratos individuales nuevos, que es el de temporada y el de prueba, y establece la posibilidad que en ciertos contratos mayores del tiempo que la propia iniciativa dice, se pueda pactar un contrato a prueba, pero no se establece como una nueva figura autónoma y con reglas propias el contrato a prueba. Se da facultades a las partes que cuando se ajusten algunas de las modalidades puedan, en algunas de ellas, en sólo algunas de ellas, pactar alguna cláusula en relación con la prueba.

Se ha hablado también de lo que la Comisión en un tiempo estuvo trabajando mucho, que era el registro de los sindicatos, pero finalmente como se presentó este documento, el registro de los sindicatos quedó tal y como está la actual Ley, porque no se plantea reforma al artículo 365, es decir, en materia local Juntas de Conciliación, y en materia federal la Secretaría de Trabajo.

Por otro lado, ésta es una gran oportunidad de analizar estas cuestiones y sé que en las mesas previas a esto, en las Comisiones, estuvo gente tan reconocida como el

senador Nezahualcóyotl de la Vega, como el licenciado Del Regil, y efectivamente, es importante que se dé más apertura a esta situación.

Mi escuela, la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Nuevo León, lanzó una convocatoria a todos los académicos para que si querían, si tenían deseos, si querían colaborar, establecieran opiniones en relación con este proyecto. El concurso se cierra el día 30 y nos hemos comprometido a hacer llegar a esta Cámara todos los trabajos que se presenten, para que cuando sea oportuno en la discusión, sean tomadas en cuenta si encuentran en ellos alguna aportación.

Yo quisiera abordar muy brevemente dos temas que me preocupan: el tema de los sindicatos y el tema del contrato colectivo.

En relación con los sindicatos, el proyecto propone que se agregue en la fracción III del artículo 369, una nueva causa de cancelación del registro de los sindicatos. Y dice así: «Así como por dejar de solicitar la revisión integral de los contratos colectivos de trabajo durante dos veces consecutivas.»

Bueno, ¿qué se nos olvida? Que la ley establece una serie de modalidades de sindicalización para los trabajadores, como es el sindicato industrial, como es el sindicato de empresa, como es el sindicato gremial, como es el sindicato de oficios varios, etcétera, de tal manera, que con esa clasificación, nuestra legislación permite que un solo sindicato, excepto el de empresa, tenga muchos contratos colectivos.

Y sería fatal que porque ese sindicato que tiene 50 contratos colectivos, un sindicato industrial o un sindicato gremial, descuide uno de ellos, vaya a perjudicar a los otros 49, porque al cancelarse la vida del sindicato automáticamente desaparecen los contratos colectivos, porque carece de personalidad, porque jurídicamente ya no se cumplen los requisitos.

Yo propongo que efectivamente se cuide que los sindicatos cumplan con su obligación de revisar los contratos colectivos. Pero quiero decirles una práctica que establecimos en mi estado, a través de un criterio de pleno, que todos los contratos colectivos que no se revisaran durante los últimos cinco años, los

archivaríamos como cosa concluida, porque dejaron de cumplir con su función de mantener condiciones laborales actuales en beneficio de los trabajadores.

Por eso, propongo que en lugar de esa disposición se cambie al capítulo de Terminación de los Contratos Colectivos, y que al artículo 399 de la actual Ley se le agregue una fracción que diga -éste habla de las causas de terminación de los contratos colectivos-: «Será causa de terminación de un contrato colectivo: por no haberse hecho la solicitud de revisión a que se refiere el artículo 399 en dos ocasiones consecutivas.»

En relación con los contratos colectivos propiamente y que la Ley establece condiciones jurídicas para que se inicie o para que se solicite la revisión, ¿cuáles son esas condiciones jurídicas? Que exista una empresa, que existan trabajadores, que esos trabajadores pertenezcan a un sindicato y que ese sindicato le pida al patrón la firma del contrato y que no exista un contrato colectivo. Si se dan esas condiciones jurídicas, el patrón tiene que firmar, y si no, la Ley les da la oportunidad a los trabajadores de ir a la huelga.

Hoy en día este proyecto mantiene más o menos los mismos requisitos, pero lamentablemente, la forma de pedir la firma del contrato le hace una gran variante, porque le establece una serie de condiciones que se tienen que cumplir, antes de que el patrón dé el sí o el no. Le dice: ven y pídemelo, sindicato, y acredítame que existes. Ven y pídemelo, sindicato, y acredítame que los trabajadores que trabajan conmigo, efectivamente forman parte de su organización, acredítame que eres de la especialidad en mis actividades y acredítame con tus estatutos que tienes facultades para celebrar contrato.

Sin embargo, se propone un agregado mediante el cual se imponen algunos requisitos cuando el sindicato haga la solicitud de celebrar un contrato colectivo.

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 representan. Además, acompañará constancias de vigencia expedidas por la autoridad registradora correspondiente y relativas a la inscripción de su directiva;

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; el padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa.

Todo está bien, en aras de que no existan contratos de protección y que todos los trabajadores que buscan un contrato colectivo lo alcancen, porque es la mejor manera de superar los derechos mínimos de la Ley, pero ¿qué ocurre si el patrón le dice que no? Entonces, bueno, si me dice que no, a pesar de que ya le justifiqué todo esto, pues ahora resulta que puedo ir a ejercer el derecho de huelga; pero entre la solicitud y la negativa y el planteamiento del derecho de huelga, cuánto tiempo pasó, cinco días, seis días, siete días, y ¿qué pasó con los trabajadores que descobijamos ante el patrón, cuando hicimos la solicitud que pueden no ser objeto de un despido?

La actual Ley sólo contempla que cuando se plantea la huelga desde el momento en que se presenta, los trabajadores quedan protegidos; ¿pero qué ocurriría entre la fecha de la solicitud y la fecha de la presentación? No está previsto nada. Por eso, yo propongo que se modifique la fracción III del artículo 931, que está dentro del derecho de huelga, y que refiere quiénes pueden participar en un recuento. Actualmente, dice que pueden participar en un recuento los que hayan sido despedidos, después de la presentación del emplazamiento ante la Junta. Y yo propongo: «Serán considerados trabajadores de la empresa, los que hubiesen sido despedidos del trabajo, después de la fecha de la solicitud a que se refiere el artículo 387.»

Muchas gracias.

Lic. Jorge De Regil.

Comentarios.

Abogado egresado de la UNAM, se desempeña como Abogado Consultor de Empresas y es Socio Internacional de la Firma Baker Mackenzie. Actualmente es miembro titular del Comité de Libertad Sindical y del Consejo de Administración de la Organización Internacional en Ginebra, Suiza. Es asesor y representante del Consejo Coordinador Empresarial ante la Comisión Revisora de la Legislación Laboral en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Vicepresidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la CONCAMIN, y Representante Permanente de esa Confederación ante organismos internacionales en materia social y laboral como la OIT y la OIE.

El tema es terriblemente importante y debe verse en una dimensión muy correcta. En primer lugar, quiero expresar que el esfuerzo de cambio a la legislación laboral es sumamente bienvenido, México es el único país que está en la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos), en el último lugar -quizá como en las olimpiadas, pero estamos en la OCDE- que no hemos revisado la legislación laboral desde 1980.

La Unión Europea la revisa regularmente cada dos años, y el resto del mundo revisa constantemente la legislación laboral; nosotros no lo hacemos, creemos que hay ahí un tabú o pensamos que hay una serie de cuestiones que son sagradas e intocables, yo creo que nada es más falso.

La oportunidad de hablar aquí en el recinto legislativo frente a los legisladores, es única, porque la obligación de ellos, damas y caballeros, es darle a la fuente real de la vida nacional, la fuente formal que es la ley; y en este momento, las fuentes reales del derecho del trabajo han rebasado a la fuente formal que es la Ley Federal del Trabajo que hoy nos rige.

No podemos seguir viviendo en un concepto de legislación creada a principios del siglo XX, con ideas de finales del siglo XIX, cuando pretendemos ser exitosos como país en el siglo XXI, cuando pretendemos, como dijo el señor diputado Alonso

Raya, pensar en crear empleo que al final de cuentas es el origen y el fin de toda reforma.

No podemos seguir dándole vueltas a lo mismo, hablando del Seguro Social o hablando de las conquistas laborales, si no estamos atendiendo la necesidad que tiene la nación mexicana y su población, de tener una Ley que refleje formalmente la realidad que vive.

Es el tema colectivo. Me parece que en forma puntual puedo hacer algunas observaciones: se mantiene el principio del voto secreto en el texto, el voto secreto es muy bienvenido cuando se trate de un recuento en huelga, cuando se trate de una titularidad, porque ahí el que va a expresar su punto de vista es el hombre, es la mujer, es el ser humano; y yo veo con preocupación que en el discurso, en el alegato que se hace y en algunas propuestas de texto, se pretende privilegiar lo colectivo por encima de lo individual, creo que eso es un profundo error, creo que eso nos va a llevar a situaciones mucho más corporativas y mucho más peligrosas de las que actualmente tenemos.

Por otro lado, he escuchado que en dos o tres ocasiones se habla de los convenios internacionales y me parece que hay un gran desconocimiento de los mismos. Miren ustedes, el Convenio 87 de la OIT, que efectivamente fue ratificado por México y aprobado por el Senado en el año de 1955, dice con toda claridad que el trabajador, es él, el que va a escoger su derecho a sindicarse.

La Corte ya lo ha dicho, los tres pilares de la libertad de asociación son el derecho de pertenecer a un sindicato, el derecho de no pertenecer a un sindicato y el derecho de salirse de un sindicato; mientras estos conceptos no los recoja la legislación o la propuesta de reforma, no estamos privilegiando al ciudadano común y corriente que eligió a nuestros legisladores, estamos privilegiando al organismo sindical.

Y aquí viene una serie de contradicciones en lo que escucho y en lo que se plantea: lo colectivo nace de la existencia de una organización formada por trabajadores o por empresarios, no nace de la decisión de una persona o de un grupo de personas; mientras no hagamos en la Ley un sistema que permita que la voluntad personal subsista sobre la de la entidad, no estamos haciéndole ningún favor a los mexicanos, y por supuesto, no estamos propiciando el empleo.

Aquí por ejemplo, siento que hay una inmensa laguna en la Ley en materia colectiva. Que se nos olvida algo que se ha dicho y creo que el señor licenciado Silva lo acaba de reiterar: hay una terminación colectiva de la relación de trabajo, cuando el patrón o el empleador decide cerrar, y no tenemos una alternativa en la Ley; éste es un tema que se ha discutido muchísimo, ha dado origen a conflictos muy largos, ya se dijo en ocasión pasada por alguno de los exponentes, la huelga cuando es eterna es un daño, es una lesión a la sociedad y si no regulamos la parte que corresponde a la terminación unilateral, total, estamos también cometiendo un grave error.

Se habla de la cancelación del registro sindical y se ha hablado de los contratos de protección. Yo creo que todo va de la mano, como siempre el licenciado Héctor Maldonado, pues pone un punto sobre la «i», si hablamos de la cancelación del registro de un sindicato nacional de industria, porque no revisó en tres años un contrato colectivo o en cinco, pues no estamos recogiendo una realidad.

Sin embargo, la existencia de muchos registros sindicales, sobre todo a nivel local, se ha calculado que hay más de 600 mil registros sindicales en el país y hay apenas 580 mil empresarios, pues implica, efectivamente, la existencia de un abuso de ello. Entonces, me parece que los legisladores tendrán que darle las modalidades del caso, se tiene que salvaguardar el derecho de la entidad sindical, que por cualquier razón no registra un contrato, pero también se tiene que acabar con el abuso sindical.

Aquí viene lo de los contratos de protección, damas y caballeros, es el veneno y el contraveneno, para qué le damos tantas vueltas al asunto cuando tiene una explicación. El veneno es que la entidad sindical, no los trabajadores, y repito, la necesidad de privilegiar al ser humano, integrante del sindicato, emplaza a huelga por firma; el patrón no tiene defensa alguna, entonces no tiene otra opción que recurrir al contraveneno que la propia Ley le da, y firma un contrato; ese contrato lo escuda.

Si hacemos los cambios necesarios para que no haya el veneno, desaparece la necesidad de usar contraveneno, cuando se acaba la enfermedad ya no es necesario la medicina, y aquí me parece que estamos ignorando ese gravísimo tema. En términos generales yo creo que el cambio que se propone en el dictamen que se tiene y que en gran medida recoge el anteproyecto presentado por los sectores, consensado por los sectores, como bien dijo el senador de la Vega, nos tardamos, no dos, tres años con ese proyecto.

Creo que en términos generales hace el esfuerzo de devolver en la parte colectiva ciertos elementos fundamentales que van a reflejar con más realidad el tema colectivo; pero los puntos fundamentales son los que acabo de apuntar, que me parece que debemos de corregir en lo corregible y, sobre todo, empezar con esta inercia de revisión del tema social y laboral, para que podamos irnos dando la legislación que necesita nuestra realidad económica.

La realidad económica no se cambia con leyes, las leyes regulan la realidad y eso es lo que tenemos que hacer. Entonces, en términos generales yo no quisiera entrar en un debate. Lamento señor diputado Alonso, que usted se haya referido a los empresarios como alguien que busca enriquecerse rápidamente; mire, no es frecuente, es muy difícil como empresario. Claro, en algunos casos algunos funcionarios de aquí del Distrito Federal lo han hecho muy rápido, que nosotros y creo que ahí el punto de observación suyo a nombre de CONCAMIN lo rechazo, no es exacta su observación. Por lo demás, nuevamente, aprecio el esfuerzo que hace y la posibilidad de expresar un poquito.

Gracias.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS PLANTEADAS A LOS PONENTES Y COMENTARISTAS.

Pregunta para el senador Nezahualcóyotl de la Vega:

«El senador Nezahualcóyotl de la Vega hablaba acerca de un `dictamen Fraile`, que se había elaborado en una especie de *fast track* el cual él lo consideraba incorrecto. Entonces, ¿por qué aprobó de una manera igual de *fast track* las reformas a la Ley del Seguro Social, de una manera que fue una forma, un mero mayoriteo y sin que siquiera se permitiera la discusión de las diferentes consecuencias que esto traería?»

Respuesta del senador Nezahualcóyotl de la Vega:

«Le agradezco la pregunta, y me da la oportunidad de ampliar algo que yo hice solamente de paso. Cuando me refería a la aparición, en una de las reuniones de los diputados y senadores que integrábamos, en aquel entonces, en la LVIII Legislatura, la Conferencia, y cuando hablo de la aparición, lo digo con todo el pleno conocimiento de la palabra, se nos presenta un dictamen ya elaborado por el senador Fraile, del Partido Acción Nacional. No tendría mayor importancia si fuera de Acción Nacional o si fuera de otro partido. Hablo solamente del documento. Un documento que se presenta en la reunión a las once de la mañana, con la petición de que ese sea el documento que forme el dictamen final.

«No hubo ninguna posibilidad, ninguna, de que los que estábamos trabajando ahí en esa mañana, pudiéramos enterarnos de un dictamen, que como yo lo dije hace un momento, era realmente un trabajo muy elaborado. ¿Cuál fue la decisión de la Comisión? Que ese dictamen no se desechara, sino tomarlo en cuenta como un documento de trabajo, y que de ninguna manera ha servido o sirvió para la LVIII Legislatura para llevar adelante la situación.

«Hoy usted plantea otro problema, las reformas a la Ley del Seguro Social. Las reformas a la Ley del Seguro Social tuvieron como Cámara de origen la Cámara de Diputados. ¿Por qué como Cámara de origen? Fue presentada en la Comisión «Permanente, que es la que está funcionando en este momento, no hay un Pleno del

Congreso. La Comisión Permanente lo turnó a 3 comisiones de la Cámara de Diputados como Cámara de origen: a la Comisión de Trabajo, a la Comisión de Seguridad Social y a la Comisión de Hacienda. Cada una de esas comisiones elaboró la parte correspondiente a su dictamen, y finalmente con la opinión de esas tres comisiones -no me pregunte detalles porque yo no estuve trabajando en esas comisiones- se envía a la Cámara de Senadores ya instalada totalmente en período extraordinario de sesiones, se envía la Minuta elaborada por la Cámara de Diputados que aprobó esas modificaciones.

«Sin embargo, hubo una buena decisión del presidente de la Cámara de Senadores, del senador Enrique Jackson. El día que se recibió la Minuta de la Cámara de Diputados, se citó por la tarde, antes de tener la posibilidad de hacer ningún dictamen, se citó al Consejo Técnico del Seguro Social y se citó al Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Seguro Social. Esa no era la primera reunión, ya el Senado de la República desde hace 8 meses, había instalado una comisión especial integrada por 4 comisiones: Hacienda, Trabajo, Seguridad Social y Pensionados y Jubilados, para que trabajaran conjuntamente y buscaran una solución para proponérsela a las partes.

«En esas ocasiones, se citaron dos veces a las partes, por separado; la última propuesta que se hizo por parte del Senado a esas comisiones del Seguro Social, el Seguro Social, el Sindicato, del Consejo Técnico y además se citó en esa ocasión el Secretario del Trabajo para también buscar fórmulas. ¿Qué hizo el Sindicato? El Sindicato puso como condición que asistieran 25 miembros de su Comité Ejecutivo, no sé si sean 25 en total, pero el doctor Vega pidió que fueran 25. El Senado dijo: se trata de buscar soluciones.

«Entre 25 personas que integren una parte, no vamos a encontrar solución. Ante esa respuesta, el doctor Vega dijo: bueno, que vayan cinco, cinco, no más. Y por el otro lado, el doctor Levy y el Secretario Abascal, para discutir y buscar una fórmula de solución, mucho antes de que se presentara esta situación legislativa.

«Lamentablemente, el doctor Vega se presentó, no con cinco sino con siete personas, y voy a decir nombres, no tengo por qué ocultarlos: uno fue el diputado Rodríguez, que no está en esta mesa para desmentirme y otro fue Francisco Hernández Juárez, Secretario General del Sindicato de Telefonistas; uno de la Universidad y otro de telefonistas. El Senado dijo, no fue lo que acordamos. Bueno, son mis asesores. No fue lo que acordamos.

«El día que finalmente reunimos a las partes en el Senado, antes de que se enviaran, incluso la propuesta, la Minuta de los diputados a los senadores, esto no prosperó. Unos y otros hablaron; unos y otros se metieron en su problema y no aceptaron de ninguna manera la participación del Senado. Pero ya estaba el proceso de aprobación de una Minuta, de discusión y aprobación y el resto ustedes ya lo conocen.

«Entonces, como ustedes ven, tampoco fue un procedimiento de *fast track* como se quiere dar aquí asentado. Hubo antecedentes, hubo trabajo; de lo que estamos convencidos, para este tipo de acciones, y lo mejor, es la conciliación, el consenso y lastimosamente el consenso solamente puede lograrse por las partes. Espero haberle contestado.»

Derecho de réplica del diputado Miguel Alonso Raya:

«Sé que, a veces, fácilmente se malinterpreta lo que uno dice, y a veces la epidermis es más sensible de lo que también uno piensa. Yo nunca generalicé, para afirmar, que todos los empresarios se planteen una política de hacerse ricos de la noche a la mañana. Pero los hay algunos, evidentemente que sí y eso así lo señalé como tal. Como hay algunos que cumplen muy bien con sus aportaciones y sus tributaciones, y hay otros que evaden y eluden, y eso nadie lo puede negar; no lo niega ni la autoridad ni nadie. Hay algunos que se han dedicado a enriquecerse, y hay fortunas que son bastante inexplicables y usted lo sabe. No es necesario aquí desgarrarnos las vestiduras para ubicar cosas que son evidentes ante la situación.

«Podemos verlo, y no solamente señalar cosas como las que acontecen en las Afores, donde en 7 años ganan 61 mil millones de pesos las Afores y obviamente es a costa de los ahorros de los trabajadores. Y así podríamos ir enumerando otro tipo de fortunas. Pero para no meternos en líos que luego nos generen más conflicto, mejor ahí la dejamos.

«Segundo: Cuando dicen: `a mí me consta´ y no es un procedimiento normal, la Comisión de Hacienda aquí en la Cámara discutió, acordó discutir la iniciativa de reformas a la Ley del Seguro Social, las modificaciones al 277-B, 286-K el viernes por la tarde. Yo el jueves por la mañana recibí el dictamen, proyecto de dictamen, y el jueves por la tarde estaba recibiendo oficialmente la iniciativa. Eso no es normal en un procedimiento. Tampoco es normal, la manera como se quería hacer una corrección al texto de las propias reformas que se estaban procesando. En el dictamen ya venían las

cosas que se recomendaba que había que corregir en los propios transitorios. Y eso así fue, hay constancia del asunto. Es decir, en la comisión quedaron tres compañeros senadores, estuvimos pidiendo la palabra, la mayoría impidió que hicieran uso de la palabra. Eso no aconteció en el Senado.

«Sí reconozco que en el Senado dejaron que en el pleno la gente hablara, bueno, incluso hasta que terminaran los oradores. En el caso de la Cámara no aconteció así, no fue así. Entonces, tenemos derecho cuando menos a manifestar que no entendemos la exagerada prisa, y que no entendemos el que se haya impedido hasta hacer consultas elementales como se planteó a instituciones imparciales, donde hay equipos de gente investigadora de las ciencias jurídicas, bueno, pues para que dieran una opinión y tuviéramos más certeza y seguros de lo que estábamos haciendo, estaba bien.

«Es pertinente aclarar estas cosas, para que no quede la impresión de que no se trata de descalificar por descalificar las cuestiones, ni se trata tampoco de señalar por señalar las cosas. Lo cierto, y a ustedes les consta que, bueno, en la Secretaría del Trabajo no tengo nada en lo particular contra Abascal, como Secretario del Trabajo, ni tengo en lo particular nada contra su equipo, pero en mi opinión deja mucho que desear, cuando la voluntad que se manifiesta para ponerse a negociar en serio. Y yo le llamo negociación cuando se sientan las partes y se ponen en serio a buscar la manera de cómo afinar propuestas que están ahí colocadas sobre la mesa. Y eso no se hizo. Se anduvieron mandando cartas y así no se negocia, en mi opinión cuando menos, no está manifestada una voluntad política seria para poder encontrarle solución a un problema.

Gracias.»

III. MESA 2: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Relatoría.

Esta mesa moderada por la diputada Mayela Quiroga, integrante de la Mesa Directiva del Comité de nuestro Centro de Estudios, contó con las participaciones de ponentes destacados como el Dr. José Dávalos Morales, el Lic. José Cervantes Calderón y el Mtro. Héctor González Graf, así como con los comentarios precisos del Dr. Enrique Larios Díaz y del Dip. Pedro Vázquez González.

El Dr. José Dávalos Morales presentó una ponencia denominada «Empeño por debilitar las relaciones laborales», en la que desarrolló puntos relevantes en defensa de los derechos de los trabajadores, asegurando que:

✘ Las reformas contenidas en la Iniciativa del Ejecutivo van encaminadas a romper la estabilidad del trabajador en el empleo, consagrada en la Constitución, mediante diversas regulaciones nuevas y el rescate de otras ya desechadas en el pasado, como lo es el contrato a prueba derogado en la Ley de 1970 debido a que impedía la definitividad en el empleo prevista en la propia Ley.

✘ Según el ponente, otras propuestas como el banco de horas de trabajo al mes, constituirían en violaciones «legales» de la jornada máxima de trabajo, cuya esencia es la protección de la salud y la vida del trabajador. Asegura, asimismo, que de aprobarse tal cual esta propuesta en particular, se estaría dejando pendiente las horas extras, la prima dominical y demás derechos laborales fundamentales reconocidos en el artículo 123 constitucional.

Acto seguido, el Lic. José Cervantes Calderón expuso diversos puntos de vista que a su consideración debían ser tomados en cuenta por los legisladores al momento de analizar y dictaminar la Iniciativa de reformas laborales:

✘ Es necesario retomar las bases y conceptos del derecho en general, en las que generalmente se concluye que la mejor Ley es la que proponga soluciones justas a los problemas de la sociedad, la que responda a la realidad social.

✘ Nuestra Ley laboral tiene más de 30 años y el mundo actual, en el que la globalización es una realidad ineludible por cualquier Estado y las normas mexicanas en materia del trabajo se están limitando a la sobrevivencia y no el desarrollo, elemento indispensable para la competencia en que nos coloca la actualidad mundial.

✘ La regulación propuesta del contrato de prueba cuenta con candados, normando los períodos de prueba, por lo que se expone lo mejor de esta figura jurídica (apertura de nuevos empleos) y nulifica sus efectos negativos.

✘ Regular prácticas laborales como el contrato de temporada, representaría la seguridad jurídica en cuanto antigüedad en el empleo, por ejemplo para algunos trabajadores del campo.

✘ Afirmó que la Iniciativa otorga relevante importancia a la posibilidad de que capacitadores del sistema educativo nacional participen en la capacitación laboral, haciendo énfasis en la multihabilidad, siempre y cuando se cuente con capacitación y se adapte un salario justo.

El último ponente, el Mtro. González Graf, presentó una serie de propuestas para la discusión y análisis de la reforma en estudio, entre las cuales destacan:

✘ Generación de un marco jurídico que favorezca la competitividad, sin perjuicio de los derechos consagrados en la Constitución y en la Ley.

✘ Con relación a la estabilidad en el empleo, comentó que el trabajador requiere certeza y seguridad para poder desarrollar sus actividades y explotar al máximo sus potencialidades; por lo tanto, la eliminación de este derecho

constituiría un desequilibrio entre los factores de producción, y los patrones disfrutarían de un poder ilimitado para coaccionar a los trabajadores.

✘ Concuera con la implementación de contratos a prueba y de capacitación inicial; sin embargo, aclara que estos deben guardar consistencia con el espíritu y la naturaleza del marco legal que regula las relaciones de trabajo por obra, tiempo determinado y por inversión de capital.

✘ En relación a la terminación individual del contrato y relación de trabajo, afirma que:

a) Debe cambiarse el concepto de renuncia por el de terminación voluntaria, ya que este último obedece, especialmente, a una manifestación de la voluntad.

b) La formalidad de la rescisión justificada de los contratos de trabajo obstaculiza la justicia, ya que en muchas ocasiones es imposible acreditar en juicio el puntual cumplimiento de las formalidades requeridas; por lo tanto, deben relajarse estas exigencias.

c) Falta de conexión y proporción directa en la indemnización constitucional, en relación con el principio de adquisición de derechos en virtud de la antigüedad.

✘ Limitar la procedencia de los salarios vencidos a aquellos que se generen por un período equivalente a la antigüedad alcanzada por el trabajador hasta la fecha en que fue separado de su empleo.

✘ En lo que hace a la aspiración de contratación por horas, la propuesta es flexibilizar la disposición vigente, es decir, posibilitar el pacto de jornadas que excedan la jornada máxima diaria en tanto se conceda un descanso mayor a los trabajadores.

✘ El marco legal debe considerar las condiciones materiales de trabajo atípicas, es decir, considerar la posibilidad de incorporar jornadas de trabajo libres en atención a la naturaleza del servicio o a la falta de control y supervisión del patrón.

✘ Propone la creación de un Instituto Nacional de Capacitación, financiado de manera tripartita y del cual se otorguen beneficios fiscales a aquellos trabajadores o empresarios que cumplan un parámetro de capacitación y adiestramiento.

Las aportaciones de los comentaristas consistieron básicamente en lo siguiente:

El Dr. Enrique Larios Díaz expuso que:

✘ La propuesta es una ley propatronal.

✘ El desuso de instituciones del derecho del trabajo es romper el Estado de Derecho, ya que es legalizar lo que actualmente es considerado como ilegal.

✘ En la Contratación por honorarios se simulan contrataciones de carácter civil encaminadas a cooptar los derechos otorgados por la Constitución.

✘ Los contratos a prueba y los de aprendizaje son un retroceso.

✘ El intento de establecer nuevas modalidades a los contratos afecta a los trabajadores no sindicalizados, los trabajadores de confianza quedan indefensos, así como los trabajadores de contrato individual.

✘ No hay un consenso auténtico para la realización de la reforma, hay desconocimiento en general e imprecisiones en los proyectos. La Cámara debería abrir el tema a todos los protagonistas laborales para considerar sus opiniones y analizar si ésta es la reforma que se requiere.

Finalmente, el Dip. Vázquez González del Partido del Trabajo consideró que las exposiciones de la Mesa constituyen aportaciones importantes para el debate en comisiones, aunque es importante tener en cuenta que la natural lucha de clases está implícita en la materia del trabajo y del riesgo que corren los derechos de la clase trabajadora, en aras de satisfacer los requerimientos de la competitividad de la globalización.

Otro aspecto que merecería análisis, es el relativo a la rescisión de la relación laboral, ya que en los hechos hay muchos mecanismos utilizados por la parte patronal para dar por terminada la relación sin responsabilidad.

Una reforma laboral para nuestro país debe encaminarse al fortalecimiento de los derechos de los trabajadores, mejores condiciones laborales, a la vez de procurar la competitividad y el desarrollo nacional.

Dr. José Dávalos Morales.

**Empeño por Debilitar las Relaciones Laborales.
La Crisis del Derecho del Trabajo.**

Doctor en Derecho, con mención honorífica por la Facultad de Derecho de la UNAM. Ex Director y Profesor definitivo por oposición de la Facultad de Derecho de la UNAM. Imparte clases desde 1969. Ha impartido conferencias en casi todas las universidades públicas de todos los estados de la República, en algunas universidades privadas y en varias universidades de América Latina y Europa. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores en la categoría de investigador nacional, nivel 1, de julio de 1990 a 1999. Autor de los libros: «Derecho Individual del Trabajo», «Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo», «Un Nuevo Artículo 123, sin apartados», «Tópicos Laborales», «Oratoria» y «Nuevas Lecciones de Oratoria». Articulista del periódico *Excélsior* desde 1989 a 1994, con aportaciones semanales sobre temas de derecho del trabajo; desde 1995 y hasta la fecha, articulista del periódico *El Universal* sobre la misma disciplina jurídica. Actualmente es Director del Centro de Capacitación Judicial Electoral.

Se está iniciando una etapa de revisión de la función que corresponde a las normas de trabajo. La tendencia es despojarlas de su carácter de instrumento de justicia social, para reubicarlas en el espacio que asignó la ideología individualista, en su tiempo, al contrato individual.

Fuertes presiones ejercen los patrones que sostienen, en aras de la productividad, que deben aceptarse cambios que disminuyan los beneficios de que disfrutaban los trabajadores. Sostienen que lo principal, lo importante, es prevalecer en el mercado sobre los competidores. Para gran parte de los patrones, los trabajadores son lo de menos.

Ante la dificultad de ofrecer un panorama real de lo que ocurre en los diversos países, por la gran diversidad de matices que ofrecen, apuntaremos cuáles son las tendencias en México en cuanto a la relación de trabajo. Las tendencias que señalamos son comunes en los países en vías de desarrollo.

En un documento fechado el 25 de noviembre de 2002, dirigido a la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, quienes se ostentan como representantes

mayoritarios de los sectores obrero y empresarial de la Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo, dieron a conocer.

Se trata, según lo manifestado por ellos mismos, de un acuerdo cupular donde presuntamente estuvieron representados los factores de la producción, lo que haría suponer que se trata de un convenio equilibrado y de concordia, benéfico para todos.

Pero un análisis detenido de las propuestas nos hace ver que modificaciones aparentemente irrelevantes o que parecen puramente gramaticales, esconden verdaderas trampas en contra de los trabajadores.

La relación individual, a primera vista parece mantener su fisonomía actual, pero la desvirtúan las propuestas con nuevas modalidades y matices. En el fondo ocurre que el contrato individual, de ser la herramienta básica para la defensa del trabajador, se convierte en un medio que coloca al empleado a merced del empleador.

EL PROPÓSITO ES QUITAR EL SENTIDO DE PROTECCIÓN SOCIAL A LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Enseguida nos ocupamos de algunos puntos sobresalientes del proyecto de reforma, en los que se atacan los derechos de los trabajadores.

1. Se autoriza la rescisión anticipada de la relación de trabajo, cuando el trabajador despedido reclama la indemnización. El texto propuesto autoriza que se substituya al trabajador cuando esté reclamando su indemnización, antes de que dicte laudo la Junta de Conciliación y Arbitraje. La legislación actual en ningún caso, cuando reclama reinstalación o indemnización, autoriza el desconocimiento de ese derecho del trabajador despedido, mientras el conflicto no sea resuelto por la Junta (artículo 4, fracción I, inciso a).

Cuando el trabajador demanda la indemnización, la reforma que se propone clausura la posibilidad de que recupere su puesto en la empresa. El empleado ya no podrá, ni en vía de arreglo conciliatorio, regresar a su puesto de trabajo que habrá ocupado otra persona, a la que no se podrá hacer a un lado porque estaría amparada por la Ley.

Tal y como está ahora la legislación, esta hipótesis no puede ocurrir; el puesto permanece vacante hasta que resuelva la Junta el litigio. Si el patrón necesita un trabajador, puede crear una nueva plaza o bien ocupar a una persona por tiempo determinado, mientras se resuelve el conflicto, pero no puede ignorar el derecho del trabajador que tiene pendiente una resolución.

2. Se legaliza el «arrendamiento» de trabajadores a través de empresas de papel. Conforme a la legislación actual, las obligaciones laborales corresponden a quien se beneficia con el trabajo realizado. Por esto, con base en el artículo 13, no se consideran intermediarios sino patrones, «las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes» para cumplir sus obligaciones laborales frente a sus trabajadores. Si las empresas que directamente contratan a los trabajadores alegan que no tienen bienes propios y suficientes, serán solidariamente responsables con los beneficiarios de las obras o servicios.

En la propuesta de reforma, ante la misma hipótesis, se dice que quienes utilicen trabajadores proporcionados por otro empleador, son responsables solidarios con quien les proporcionó los trabajadores. Es decir, ahora el beneficiario directo del trabajo es el responsable solidario, en tanto que el patrón insolvente, el patrón de papel, recibe esa solidaridad del patrón principal. (Se agrega un segundo párrafo al artículo 13).

La propuesta propicia que quien se beneficia de los servicios, evada sus responsabilidades mediante empresas fantasma o de papel. Si se demanda al beneficiario del trabajo, ese empresario se apresuraría a tratar de demostrar ante la Junta que la empresa que le arrendó los trabajadores sí tiene medios suficientes para responder de sus obligaciones laborales.

El trabajador que tiene un litigio, primero tendrá que probar que la empresa que proporcionó los trabajadores no cuenta con elementos propios y suficientes, para enseguida demandar al beneficiario directo; sólo a partir de ese momento el verdadero patrón será responsable solidario.

En la propuesta se agrega un requisito de procedibilidad de la pretensión; se abre una ruta de escape para el auténtico patrón; ahora puede alegar en su defensa, que él sólo es patrón solidario, no principal.

3. Se acaba con la prórroga del contrato de trabajo del artículo 39. Hasta ahora la cuestión es muy sencilla; en los casos de los contratos por tiempo determinado o por obra determinada, el artículo 39 dispone que si vencido el termino convenido subsiste la materia de trabajo, opera la prórroga de la relación «por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.» El proyecto propone agregar que se prorrogará el trabajo siempre que tenga «la misma naturaleza.» El precepto diría: «Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia con la misma naturaleza.»

Ejemplo: El trabajador encargado de los teléfonos en la empresa transmitía las llamadas y los recados de un modo, ahora lo hace de otra manera. Fácilmente el patrón alegará que no se prorroga el contrato porque ha cambiado la naturaleza del trabajo, que el trabajo no consiste en lo mismo. De esta manera se quiebra la permanencia del trabajador en el empleo.

4. Se admite el llamado «contrato a prueba» en los trabajos por tiempo indeterminado y en el trabajo de confianza. En el artículo 39-A que se propone, se trata de incorporar la flexibilización que atenta contra la estabilidad del trabajador en el empleo. La duración del período de prueba es de treinta días, que puede extenderse hasta ciento ochenta días cuando se trate de trabajadores de confianza, con labores especializadas, o con funciones de dirección o de administración. Si el trabajador en ese lapso, a criterio del patrón, no acredita que es competente, puede ser despedido sin responsabilidad para el empresario.

Lo más grave de esta situación es que el patrón es quien decide si el trabajador probó ser competente o no; el empleado será juez y parte. Un patrón abusivo muy bien podría probar mensualmente a un trabajador tras otro y después de que ha obtenido de cada uno el mayor esfuerzo, con el atractivo de quedarse con el puesto, desecharlos sucesivamente como si fueran colillas. Esto, sin contar que el patrón puede estar interesado o no en encontrar trabajadores competentes, sino en utilizar el período de prueba para comprobar qué tan sumisos o complacientes son los empleados, incluso en el aspecto sexual.

5. Se trata de incorporar el «contrato de trabajo para capacitación inicial». Se anexa un artículo 39-B. Se señala que su finalidad es la de que el trabajador preste servicios subordinados bajo el mando del patrón, «con el fin de que adquiera los conocimientos

o habilidades necesarios» para la actividad que desempeñará; la duración del contrato se fija entre tres y seis meses; seis meses, si se trata de empleados con funciones de dirección o administración, es decir, trabajadores de confianza.

Equivale al antiguo contrato de aprendizaje que aparecía en la Ley de 1931, de tan ingrata memoria por los abusos que se cometieron a su amparo.

Además, al término de la capacitación se autoriza al patrón para que, sin contraer responsabilidad, despida al trabajador que no logró capacitarse. La calificación de aptitud la hace el patrón, que podría encontrar divertido y hasta provechoso ir substituyendo un trabajador tras otro.

6. Se dan facultades al patrón para despedir al trabajador sin el aviso correspondiente. Actualmente, el párrafo último del artículo 47 dispone que la falta del aviso al trabajador o a la Junta de la causa y de la fecha del despido, es suficiente para considerar que el patrón despidió injustificadamente al trabajador. Ahora se propone agregar «salvo prueba en contrario». Es decir, se deja sin efecto la disposición actual. Se le está diciendo al patrón: puedes despedir al trabajador sin el aviso que ordena la Ley con tal de que durante el procedimiento de un juicio pruebes la causa del despido. Como trampa de la magia, se da un derecho y en seguida se quita.

7. Se rompe el derecho a la jornada máxima con un banco mensual de horas de trabajo. Se propone agregar un párrafo al artículo 49. La iniciativa trata de quitar las limitaciones a la jornada de trabajo, permitiendo la ampliación de la jornada diaria. Se propone crear un banco de horas de trabajo por mes, sin que importe la jornada máxima; luego el patrón decidirá cuándo gozará el trabajador de descansos acumulados. Esto es en contra del derecho a la jornada máxima, en contra del pago del tiempo extraordinario, en contra del descanso semanal pagado. La Constitución y la Ley, cuando se ocupan de la jornada máxima, ponen su atención en la salud y vida del trabajador.

8. Se crea el trabajador mil usos. Se permite el acuerdo del patrón con el empleado, para que desempeñe «labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal...» Esto crea incertidumbre en el empleado, se queda sin saber cuál es concretamente su trabajo. Se propone agregar un párrafo segundo al actual artículo 56. Después vendrán los horarios variables, los descansos variables y lo peor: la ubicación variable del trabajo. ¿Y la salud emocional del trabajador? ¿Y la salud

emocional de su familia? Con un trabajador en esas condiciones, ¿con qué trabajadores cuenta el sindicato?, ¿cómo obtener el contrato colectivo?, ¿con qué trabajadores hacer una huelga?

9. Se pretende establecer el pago por hora. Merece especial atención «el pago por hora». Es uno de los aspectos que con mayor denuedo promueven los empresarios. Si se incorpora a la Ley perjudicaría grandemente a los trabajadores.

En el documento de propuestas no aparece señalamiento concreto, pero ¿cuántas veces lo han dicho los empresarios en sus proyectos de reformas? Lo que es más, ya es una práctica diaria en muchas empresas en todo el país. Sin recato alguno, muchos patrones, en contra de la Ley, lo están aplicando a sus trabajadores.

Ciertamente el pago por hora no es una novedad; el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo prevé que el salario puede fijarse por unidad de tiempo; esa unidad de tiempo es la hora. Pero en el espíritu de la disposición sólo encontramos una pauta para la cuantificación de la remuneración, nunca el propósito de desproteger al trabajador, privándolo de las ventajas que hacen humana su labor y provechoso su esfuerzo. Si el pago por hora ya forma parte de la legislación ¿cuál sería el interés de los empresarios de incorporar su concepto, su idea?

El sentido actual de la disposición legal mencionada no afecta en nada a los derechos que establece la Ley a favor del trabajador, como son los relativos al tiempo extraordinario, al descanso semanal, a las vacaciones, al aguinaldo, al pago de la participación de utilidades, a la inscripción en el Seguro Social, al derecho a sindicalizarse, a la contratación colectiva y a la huelga.

La reforma que se pretende tiene como objetivo la productividad. En la base de la propuesta está la idea de que todo hay que someterlo, sacrificarlo a la productividad, considerando que en un mundo globalizado y tan competido comercialmente como el de nuestra época, la productividad es la única opción de los países para asegurar su supervivencia. Es una falacia que esconde el propósito de obtener mayores ganancias. En todo caso, ¿por qué deben ser los trabajadores quienes asuman el sacrificio, cuando ya de por sí viven una realidad sumamente difícil, en la que los bajos salarios y el desempleo son dos de sus peores azotes? El remedio está mucho más en el incremento de la capacitación y en el mejoramiento de la tecnología, que harán productos más competitivos por su misma calidad.

Porque, ¿a dónde puede conducir la aplicación a rajatabla del pago por hora? Se acepta como premisa la de que hora trabajada hora pagada, y quien trabaje más horas recibirá mayor remuneración, los trabajadores quedarán reducidos a unidades mecánicas de producción, desechables incluso cuando el empleo agote a los empleados. ¿Dónde quedarían el pago del tiempo extraordinario; el pago triple por cada hora que se prolongue la jornada después de las tres horas extras en un día o nueve horas extras en la semana; el pago doble por el servicio prestado en un día de descanso, independientemente del salario que le corresponde al trabajador por su descanso?

Además, el pago por hora concebido con la idea de los patrones, fracturaría el esquema tutelar de los trabajadores en lo que se refiere al descanso semanal y a las vacaciones, pues en esos lapsos no se labora; no habría aguinaldo y participación de utilidades, pues son prestaciones que no se entregan a cambio de trabajo desarrollado en horas precisas sino como medio equilibrador para conseguir la justicia social. La estabilidad en el empleo quedaría destrozada. Estando debilitado el trabajador, quedaría sin sentido la sindicalización, la contratación colectiva y la huelga. ¿El trabajador en estas circunstancias podría reclamar la reinstalación o la indemnización, que son las acciones que protegen la estabilidad del trabajador en la empresa? Serían éstas y otras muchas las consecuencias indeseables que sobrevendrían, con la aceptación del pago por hora.

El derecho del trabajo es la compuerta que impide que las aguas negras del libre mercado inunden al trabajador. Mantengamos fuertes y seguras esas compuertas.

El artículo 123 encendió en los trabajadores la llama de la justicia social para evitar que, como unas cañas, sean exprimidos y abandonados. Mantengamos prendida la llama del artículo 123.

Lic. José Cervantes Caderón.

Hacia una Nueva Cultura Laboral en México.

Licenciado en filosofía y licenciado en derecho por la Universidad Iberoamericana. Cursó estudios en lengua latina en la Universidad Nacional Autónoma de México y se encuentra en proceso de obtener su Maestría en Estudios Superiores por el TEC de Monterrey. Fue profesor durante 13 años en el Instituto Tecnológico Autónomo de México; abogado postulante en 1987-1997; Coordinador de Asesores y Secretario Técnico de la Comisión de la Juventud en la Asamblea Legislativa del D.F., I Legislatura. Asimismo, fue subdelegado y Director General de Jurídico y Gobierno en la Delegación Miguel Hidalgo entre 2000 y 2004; Coordinador Técnico del proyecto de Reforma Laboral de los sectores productivos. Desde abril de 2004 y hasta la fecha, es Director General del registro de Organizaciones en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Déjenme recordar algunos principios de cuando estábamos en la escuela de Derecho, porque ustedes saben que el principio es lo que está en la base, y cuando uno está tocando este tipo de temas –como el que hoy nos ocupa- hay que regresar a los principios.

Entre los muchos libros y opiniones sobre el Derecho que teníamos que estudiar, llegó a mis manos uno del doctor Miguel Villoro Toranzo, de la UNAM. Don Miguel tenía una definición que se me quedó muy grabada, que dice: «El Derecho es un conjunto ordenado de normas sociales de conducta, declarados obligatorios por la autoridad –y fíjense bien en lo que sigue- por considerarlos soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica.»

Cuando he estado en foros semejantes, hay personas que me dicen: «La mejor ley laboral del mundo es la mexicana.» Y yo les preguntaría, de acuerdo con la definición de don Miguel: «¿Para qué tiempo y en qué momento?» Pues ¿qué no habíamos quedado que la mejor ley será aquella que proponga soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica?

Cuando hablamos de este tipo de temas y queremos hacer una norma ideal, creo que no procedemos adecuadamente si solamente comparamos las diferencias que puede haber entre la ley de un país y otro país. ¿Por qué? Porque nosotros tenemos que ver cuál es esa realidad histórica que estamos viviendo.

¿Qué realidad histórica tiene México? Yo creo que la realidad que tiene México es la siguiente:

Tenemos una Ley que viene desde hace 63 años ó 34 años, como la quieran ver, porque los postulados fundamentales son los mismos en nuestras dos leyes laborales. Entre paréntesis, debo decirles que el mundo ha cambiado y mucho en ese tiempo, es decir, el mundo técnico, el mundo globalizado ha cambiado. ¿Cuál es el mayor cambio? Pues ciertamente el mundo globalizado, y lo que sucede además es que la globalización que estamos viviendo *esta aquí* -como dicen en el radio- *para quedarse*. Ya no hay marcha atrás, es decir, nosotros ya no estamos viviendo en un pueblo, en una ciudad o en un país. Es importante reconocer que estamos viviendo en el mundo y estamos haciendo cosas para el mundo; y también estamos consumiendo lo que el mundo produce: vayan ustedes a cualquier supermercado y ahí lo verán.

Estamos exportando también, nos estamos beneficiando de la Internet y de todos los beneficios que trae ese mundo globalizado. Pero yo veo frente a este mundo globalizado una actitud muy distinta en Europa y en México. En Europa trabajan para desarrollarse y en Europa hacen normas para desarrollarse. En México hacemos normas para sobrevivir o para defendernos, no para tener ese empuje que debíamos tener hasta el momento. Esto es lo que ha sucedido hasta el momento, y me refiero en concreto a la Ley Federal del Trabajo.

México es el país que tiene el mayor número de tratados comerciales firmados, más que cualquier otro país del mundo, y estamos desperdiciando este hecho. La globalización está aquí, no lo podemos negar, no podemos desconocer la realidad. ¿Qué es lo que podemos hacer? Bueno, vamos a darnos cuenta qué es lo que quieren las empresas, que son las que dan el trabajo, y qué es lo que se está haciendo en el mundo del trabajo, como muy atinadamente decía el doctor Dávalos acerca de estos contratos novedosos y yo creo que de ahí podríamos nosotros tomar alguna conclusión.

Nos dice el doctor Dávalos que actualmente ya hay períodos de prueba en muchos contratos. Malamente, es cierto, porque la Ley Federal del Trabajo no lo prevé. ¿Qué es lo que propone la iniciativa de reforma presentada por el entonces diputado Roberto Ruiz Ángeles y un grupo muy grande de diputados del PRI, del PAN y del Partido Verde? Propone que haya un período de trabajo pero que tenga cuatro candados, cuatro candados para que no suceda lo que decía el doctor Dávalos, de que a algunos trabajadores

los dejaban como aprendices durante años. En Puebla, por ejemplo, los trabajadores textiles se quedaban 18 años de aprendices.

¿Cuáles son los cuatro candados? La relación de trabajo con período de prueba, primero, debe constar por escrito. Segundo: esta relación de trabajo será improrrogable (nada de 18 años, ni mucho menos). Lo que propone la iniciativa es sólo 30 días para trabajadores y 180 días para puestos de dirección. Eso es natural, ¿eh? Si a mi me dijeran que me proponen un director jurídico, yo estoy absolutamente seguro de que en ninguna empresa pueden saber en 30 ó 60 días si es una gente que va a responder a las necesidades de la empresa. 180 días son razonables. Pero estaba yo en los candados.

Tercer y cuarto candados: no puede aplicarse al trabajador sucesivamente. Es decir, a un trabajador que ya esté en una empresa y que pretenda subir de puesto no se le puede aplicar una y otra y otra vez, para cada ascenso, sino una sola vez. Y tampoco se le puede aplicar de manera simultánea. ¿Cómo le va a hacer para aplicarlo de manera simultánea? Hay gente que pensaría hacerlo de la siguiente manera, diciéndole a su trabajador: Estás aquí, en este puesto, pides licencia y ahorita te aplico este contrato de trabajo, y si no funcionas sales.

No. ¿De qué se trata entonces? En este caso concreto de la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, se trata de hacer algo que les decía hace rato. Vamos a reconocer la realidad. En la práctica hay períodos de prueba, pero vamos a legislar, vamos a normarla, de modo que tengamos nosotros una de las cosas que ahora es lo que exigen ya no tanto los empresarios sino los trabajadores: empleo. Nuevas formas de contratación hacen nuevos empleos. Lo mismo sucede, pienso yo, con este contrato de capacitación inicial que se propone.

Cuando Víctor Hugo Flores, el encargado de la Oficina de Discapacidad de la Presidencia, oyó hablar de esto, del contrato de prueba, le pidieron su opinión. «Maravilloso –comentó-. Para nosotros los discapacitados –entre paréntesis debo decirles que todo mundo tiene algún grado de discapacidad-, es soberbio porque podemos llegar con una empresa y decirle: Oiga: yo quiero el puesto de Director Jurídico, pruébeme seis meses.» Y ustedes saben que la Ley se lo permitiría en caso de que se hubiera aceptado esta iniciativa. «Y si no funciona, simplemente me paga lo que me debe hasta el momento y me voy.» «De veras para nosotros los discapacitados – insistía Víctor Hugo Flores- sería maravilloso.»

Yo creo que esto sería también maravilloso para mucha otra gente y muchas empresas se animarían, quizás, a abrir más puestos de trabajo, sin tener miedo a quedarse «*casados*» con un trabajador.

Y para el caso del período de capacitación inicial, los muchachos han dicho que sería muy bueno, porque actualmente llegan a una empresa y en la empresa les dicen: «Oye, está bien, tienes buenas calificaciones, estudiaste bien, hiciste buena carrera. ¿Y qué experiencia tienes?» «No, pues ninguna.» «No, pues no te podemos dar trabajo.» «Pero por qué no» «Pues porque no tienes experiencia» «Bueno, cómo carambas voy a tener experiencia si no me dan trabajo.»

Este contrato de capacitación inicial hace a un lado todas las lacras que atinadamente comentó el doctor Dávalos que tenía el contrato de aprendizaje y que se pretende evitar con estas iniciativas.

Siguiente novedad de la propuesta: regular el contrato de temporada, que es otra forma de contratación y que yo creo que sería muy bueno. Debo decirles que el contrato de temporada existe actualmente, pero con muchas desventajas, porque no les consideran antigüedad a estos trabajadores de temporada. La idea es que los trabajadores que trabajan en ventas (octubre, noviembre y diciembre, por ejemplo), o en fabricación (julio, agosto y septiembre), o en vendimia y en el campo (abril, mayo y junio) tengan la posibilidad de que se les reconsidere para el próximo año en las mismas condiciones frente a otros trabajadores, y que además vayan haciendo antigüedad por ese contrato de temporada.

Toquemos otra cuestión que también existe en nuestra experiencia: algo así como un banco de horas. Yo conocí a un ingeniero forestal que acababa de regresar de Durango. «¿Cómo te fue?» -le pregunté.- «Muy bien mano» -dice.- «Bueno, cuéntame. ¿Qué hicieron allá?» «Mira, teníamos nosotros unas jornadas de 12 horas.» -Le digo: «¡Es una salvajada! ¿Pues qué no tenías abogado?» «No, no, no, eso fue lo que me convino.»

«Yo esto lo convine con ellos porque lo que hacíamos nosotros es que, como está lejos irse al campamento y no queríamos estarnos regresando ni viviendo ahí, sino queríamos estar con la familia, convinimos en que para hacer nuestros estudios de campo, tendríamos unas jornadas de 5 días de 12 horas diarias, que eran 60 horas, y después tenía yo 5 días de descanso, mismos que gozaba muy adecuadamente con mi

familia. Ciertamente eso fue una lata para poderlo arreglar frente a la Junta, pero yo no sé qué hicieron los trabajadores. A mí me convino.» Y así hay muchos que ya se hacen actualmente. Ustedes saben que en las plataformas explotadoras de Pemex se hace una cosa semejante, que se hace una cosa semejante con los ministerios públicos, que se hace una cosa semejante con los policías, que se hace una cosa semejante con las enfermeras, que se hace una cosa semejante con...Y así podemos seguir. Oigan ¿qué no será que lo que está un poco lento es la Ley Federal de Trabajo? ¿Qué no se ha dado cuenta cuáles son las circunstancias concretas? ¿Qué no se ha dado cuenta que tenemos que dar soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica? Porque nosotros nos hemos dado cuenta que existen todas esas cuestiones; ahora, de lo que se trata es de regularlo.

Actualmente –y esto se entendía en 1930 y 31, pero no ahora- se tiene que seguir pagando al trabajador en efectivo. ¡Prácticamente nadie lo hace! Es ilegal, es ilegal, pero gracias a Dios no lo hacen. En esa iniciativa se propone que se pueda hacer en depósitos bancarios en una tarjeta de débito, sin costo para el trabajador, pudiendo hacer todo el número de retiros que sean razonables, 10 retiros al mes por ejemplo. Yo creo que esto sería algo muy valioso.

Otra cuestión que aceptaron en la propuesta de reforma: ¿por qué la Secretaría del Trabajo tiene que reconocer como capacitadores sólo a unos cuantos miles o decenas de miles de capacitadores, si ya la Secretaría de Educación Pública y el Registro de Profesiones reconoce a millones? Esto nos multiplica la posibilidad de capacitación enormemente. Abrir la posibilidad de que sean capacitadores a todos los que tienen algún título reconocido por el sistema educativo nacional, y no sólo a los registrados como capacitadores en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Así, iremos quitando registro y trámites innecesarios.

Pasemos a otro tema ya mencionado en este foro: la multihabilidad o el multichambismo. Miren, yo creo que es muy importante que una persona tenga la oportunidad que vimos en una empresa de San Luis Potosí: Valeo Térmico.

Tienen allí cinco máquinas en cada módulo de trabajo. A cada persona la contrataban para empezar a trabajar en una, y le pagan más –y por supuesto le daban más capacitación- cuando manejaba la otra, y cuando llegaba a manejar cuatro de cinco, ya podía ser jefe de ese módulo. Ustedes podían oír a uno que le decía a sus compañeros del módulo: «Oye, tienes que aprender a manejar las demás máquinas, porque si tú no

aprendes a manejar alguna otra y sólo te quedas de fresero y no eres tornero, o no eres capaz de irte a la prensa neumática, el día en que yo tenga que ir a recoger material se detiene nuestra producción, y yo sí quiero tener buena productividad y ganar más, así que tienes que manejar todo.» Esa es la multihabilidad.

La condición que pone la propuesta de reforma de la Ley es que el trabajador, para entrar a esa opción de multihabilidad, cuente con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciba el ajuste salarial correspondiente.

Para terminar, permítanme comentarles que se requiere inteligencia para captar las cosas que se proponen y –sobre todo– voluntad para querer hacerlo. Éste es el mensaje que tengo para nuestros amigos diputados.

Le agradezco a la Cámara de Diputados la invitación, y a ustedes su paciencia.

Muy amables.

Mtro. Héctor González Graf.

La Reforma Laboral.

Licenciado en derecho por la UNAM, con estudios de posgrado en materia de amparo, derecho corporativo y laboral en la Universidad Panamericana. Maestría en la Universidad de Tulane y candidato a Doctor por esa institución. Especialista en materia laboral. Miembro de la Barra Mexicana, Colegio de Abogados. Profesor titular de las materias de derecho colectivo del trabajo y de la clínica procesal de derechos del trabajador en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, en la Ciudad de México. Profesor visitante de Chicago Collage e integrante del Despacho Marvás, Muñoz y González Larrazolo, Abogados.

Como todos ustedes saben, la reforma de la Ley Federal del Trabajo es una tarea que no ha podido concretarse en los últimos años, a pesar de que los que participamos en esta materia, sin distinción de orientación, ocupación o profesión, estamos convencidos de que es necesario actualizarla para generar un marco jurídico que favorezca la competitividad de nuestro país, sin perjuicio de los derechos consagrados en favor de los trabajadores en nuestra Constitución y la Ley vigente.

Esta necesidad de evolución legislativa deriva no sólo de las aspiraciones patronales u obreras, sino de circunstancias económicas, tecnológicas, de mercado y en general de la manera en que hoy en día los distintos países generan riqueza mediante la transformación y producción de bienes y servicios.

Hoy, casi un siglo después del inicio de la formalización de las relaciones laborales en el mundo, encontramos que el desarrollo y crecimiento inicial de los sindicatos y el establecimiento obligatorio de condiciones mínimas de trabajo ha sido puesto a prueba por las tendencias de libre competencia e individualismo, poniendo en entredicho la naturaleza social de las disposiciones laborales.

Esta dinámica ha resultado básicamente de dos consideraciones: primero, la modificación y elección de marcos jurídicos desfavorables a los intereses obreros y, en

segundo lugar, la revolución económica que conocemos como globalización. Esta última ha generado presiones económicas para todos los actores, ya sea en el plano empresarial respecto del retorno de inversión de los accionistas que cada día exigen mejores rendimientos, o bien mediante el desplazamiento de productores con altos costos por aquellos con mejores precios, mismo que implica en un momento dado la transferencia de empresas de un país a otro.

Así, es común encontrar empresas que tienen actividad en países desarrollados que negocian las condiciones de trabajo al amparo de su habilidad para retirarse libremente, o bien países que cuentan con ordenamientos laborales inhumanos así como políticas corporativas desfavorables para los trabajadores y de represión sindical.

Estoy convencido de que tenemos obligación de cuidar los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en nuestra Constitución, y enfocar las energías reformadoras a un marco de productividad y capacidad de la base productiva del país. No debemos entrar a la guerra de los precios o del libertinaje laboral, ya que estas prácticas generarán a mediano y largo plazo un debilitamiento del mercado interno y la pérdida de la verdadera competitividad, cuyo verdadero marco de referencia incide en la estabilidad y eficiencia de los responsables de producir en este país.

Abordando el tema en particular, y convencido de que nuestra Ley debe modificarse con una visión progresiva, y ante las limitaciones de tiempo deseo referirme a algunas propuestas concretas que se han generado en torno del Derecho Individual del Trabajo, mismas que desarrollaré sin considerar la proyección cronológica inherente al nacimiento, desarrollo y extinción de la relación de trabajo.

La estabilidad en el empleo es un tema particularmente delicado y que ha sido sometido a debate de manera constante y permanente. La Constitución y la Ley Federal del Trabajo reconocen hoy en día el derecho de los trabajadores a permanecer en el empleo desde que inicia la relación laboral, salvo que medie causa justificada. México es el precursor mundial del principio de estabilidad en el empleo, que constituye una garantía de duración y mantenimiento de la relación de trabajo, preservando a favor del trabajador la seguridad de alcanzar el fin teleológico de sus servicios.

Como atinadamente afirma el Lic. Roberto Muñoz Ramón, el hombre trabaja para satisfacer sus necesidades fisiológicas, psíquicas y sociales, así como para desarrollar

plenamente su naturaleza de ser humano y cumplir con su destino. Sin embargo, para cumplir plenamente con este objetivo, no sólo requiere satisfacer esas necesidades primarias, sino que requiere de certeza y seguridad para poder desarrollar sus actividades y explotar al máximo sus potencialidades.

Es evidente que la eliminación de la estabilidad en el empleo al amparo de la reforma laboral constituiría un desequilibrio entre los factores de la producción; en tanto los patrones disfrutarían de un poder ilimitado para coaccionar a los trabajadores, ya sea respecto de las condiciones materiales de trabajo, respecto del servicio en sí mismo, o bien la simple conservación de su fuente de ingresos.

No obstante lo anterior, no podemos desestimar las condiciones de hecho en que se generan las relaciones de trabajo. Estas relaciones nacen de la necesidad de la empresa para producir bienes y servicios, así como de la consecuente exigencia de mano de obra adecuada y suficiente para cumplir con este fin.

Hoy en día, las circunstancias de competencia, especialización y desarrollo que experimentan los patrones, obliga a buscar los mejores recursos humanos disponibles, ya sea para que presten sus servicios en la especialidad que requieran, o bien para capacitar y desarrollar las habilidades de las personas con objeto de integrarlas a la producción.

El marco legal actual tutela el derecho patronal de dar por terminado el contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón, dentro de los primeros treinta días a partir del nacimiento de la relación cuando un trabajador carezca de las facultades, aptitudes o capacidades que se haya atribuido. Desde nuestro punto de vista, este derecho es limitativo en tanto tiene una naturaleza eminentemente correctiva y desatiende la necesidad de calidad y eficiencia buscada por los patrones.

De acuerdo con lo anterior, coincido con la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentada en la sesión del 12 de diciembre del 2002, que contempla la posibilidad de implementar contratos a prueba y de capacitación inicial. No obstante lo anterior, considero que los contratos de prueba y de capacitación inicial que prevé la iniciativa deben guardar consistencia con el espíritu y la naturaleza del marco legal actual que regula las relaciones de trabajo por obra, tiempo determinado y por inversión de capital.

Debemos admitir el abuso y utilización generalizada que hay de los contratos eventuales y de los contratos a prueba al margen de la Ley, por lo que una regulación inadecuada de los mismos se traduciría inmediatamente en una amenaza contra la estabilidad en el empleo.

Consecuentemente, los contratos de capacitación inicial o a prueba deben de regularse expresamente y deberán contener como elementos esenciales: 1. Las disposiciones inherentes a las aptitudes o responsabilidades operativas que justifican dicha modalidad de contratación. 2. Una descripción del programa de capacitación o de las actividades a desarrollar por el trabajador sujeto a prueba. 3. El método de evaluación por virtud del cual se determinará la continuidad o terminación de la relación de trabajo.

Ahora bien, ya que estamos inmiscuidos en la estabilidad en el empleo, deseo hacer tres reflexiones en relación a la terminación individual del contrato y relación de trabajo.

En primer plano, como una simple preferencia personal, deseo hacer patente mi desacuerdo en relación al término «renuncia» y el cual está previsto en el proyecto de reforma ya citado con anterioridad. No pretendo entrar en controversia terminológica, pero el concepto «renuncia» incide en ceder algún bien o derecho, y siguiendo el espíritu de nuestra Ley actual, la renuncia al trabajo es inconsistente con la naturaleza de los derechos de los trabajadores, por lo que en consecuencia sugiero su eliminación, conservando el concepto de terminación voluntaria que obedece especialmente a una manifestación de la voluntad.

En segundo término, la rescisión justificada de los contratos de trabajo se significa actualmente por su rigidez sustantiva y procesal. A pesar de que el marco legal vigente es tendente a la protección de la estabilidad en el empleo, debemos reconocer que la formalidad del acto de rescisión se ha constituido en un obstáculo de justicia, donde en muchas ocasiones se desestiman las causas de la rescisión frente a la imposibilidad material de acreditar en juicio el puntual cumplimiento de las formalidades requeridas. En consecuencia, coincido en que deben relajarse las exigencias de forma para rescindir el contrato de un trabajador, implementándose al menos la posibilidad de hacer del conocimiento del trabajador la rescisión de su contrato de manera personal, o bien ante la imposibilidad de hacerlo directamente, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente, deseo destacar la falta de lógica y proporción en los derechos indemnizatorios de los trabajadores que derivan de la terminación injustificada de la relación de trabajo, y que encuentra su origen en la definición conceptual y cuantitativa de las indemnizaciones. En primer término, cabría mencionar la falta de conexión y proporción directa en la indemnización constitucional con el principio de adquisición de derechos por virtud de la antigüedad, a pesar de que este principio vive activamente en nuestra Ley actual, específicamente la estabilidad en el empleo, las vacaciones y la preferencia para los ascensos, no ser suspendido, reajustado o para seguir trabajando como eventual, y por supuesto, en la prima de antigüedad.

Al respecto, y en razón de la naturaleza prospectiva de la relación de trabajo, consideramos que el monto de la indemnización constitucional debe atender a la antigüedad del trabajador, pudiéndose establecer una base mínima legal que se incrementaría en razón de los años efectivamente laborados.

Sin que fuera nuestra intención original, no deseamos dejar pasar la oportunidad de recordar la errónea aplicación de la prima de antigüedad, ya que ésta debe de pagarse a todos los trabajadores independientemente de la causa que motive la extinción de la relación laboral.

Aunado a lo anterior, los salarios vencidos han excedido la naturaleza indemnizatoria prevista originalmente cuando estos fueron incorporados a la Ley Federal del Trabajo. Desde nuestro punto de vista, esta sanción pecuniaria se ha convertido en un foco de especulación, desvirtuando la justificación filosófica de la indemnización por el despido. En concordancia con lo anterior, y con objeto de guardar ese equilibrio y proporción entre las partes, sugerimos limitar la procedencia de los salarios vencidos a aquellos que se generen en un período equivalente a la antigüedad alcanzada por el trabajador hasta la fecha en que fue separado el trabajador de su empleo.

Por lo que hace a las condiciones de trabajo, quisiera reiterar las premisas del presente análisis. Nuestra reforma debe partir de la necesidad de competir en un plano internacional, con competitividad económica, política, administrativa y jurídica. De acuerdo con un estudio de la empresa *Hewitt Associates*, correspondiente a este año, nuestro país ocupa un honroso segundo lugar en materia de rigidez normativa laboral, sólo después de Brasil. Este comentario no tiene la intención de convocar a una flexibilización total de las normas, porque nuestra fórmula legislativa ha demostrado

ser un factor de estabilidad social. Sin embargo, debemos reflexionar seriamente los temas de generación de empleos y ventajas competitivas para la atracción de inversión y bienestar social.

Uno de los principales factores de discusión es la jornada de trabajo: hemos escuchado voces que apoyan la nueva Ley con la aspiración de implementar la contratación por horas. Asimismo, varios proyectos de reforma de la Ley Federal del Trabajo contemplan la reducción de la jornada máxima legal semanal a cuarenta horas. Por nuestra parte, estimamos que una modificación positiva a las disposiciones inherentes a la jornada de trabajo es difícil, ya que ésta tendría que atender y satisfacer los retos de eficiencia, calidad y bienestar social que requiere nuestra planta productiva.

Dentro de los razonamientos que justifican la reducción de jornada semanal, encontramos indubitablemente la referencia a los países industrializados que tienen jornadas semanales inferiores. Sin embargo, varios países como Alemania están experimentando negociaciones colectivas en virtud de las cuales los trabajadores admiten incrementar su jornada de trabajo semanal, inclusive sin incremento en su salario. Esta dinámica se ha generado ante la demanda de mayor productividad y la posibilidad patronal de establecer plantas de producción similares con costos inferiores en Europa del Este.

Por lo que hace a la aspiración de contratación por horas, debemos recordar que nuestra legislación vigente establece máximos legales, y que de acuerdo con su redacción ya es válido pactar los servicios de los trabajadores bajo esa modalidad. A mayor abundamiento, y con objeto de reforzar nuestra conformidad con la flexibilidad de la disposición vigente, es de hacerse notar la posibilidad de pactar jornadas que exceden la jornada máxima diaria, en tanto se otorgue la posibilidad de un descanso mayor a los trabajadores.

En relación al programa de acumulación mensual previsto en la Iniciativa de Reforma de la Ley Federal del Trabajo presentada el 12 de diciembre del 2002, y que consiste en la posibilidad de ampliar las horas de jornada diaria con objeto de permitir un mayor descanso a los trabajadores, siempre y cuando las jornadas pactadas no constituyan jornadas inhumanas, anotamos lo siguiente:

Si bien, suena lógica y con sentido innovador, la propuesta de la acumulación mensual, desafortunadamente deja abierta la posibilidad de interpretación respecto del

concepto «jornada inhumana». Sólo para efectos ejemplificativos, podríamos referir en primera instancia que las jornadas inhumanas difieren en razón de la naturaleza de los servicios que se prestan, circunstancias que por sí mismas le restarían eficacia jurídica a la norma.

Por otro lado, las reclamaciones de tiempo extraordinario supuestamente laborado han proliferado independientemente de su adecuación con la realidad. Este abuso ha generado inclusive criterios de improcedencia de la reclamación de tiempo extraordinario por parte de nuestros Tribunales Federales, en atención a la inverosimilitud de la jornada invocada.

Consideramos que la reforma omite considerar aquellos servicios que por la naturaleza de las actividades contratadas, ya sea porque el trabajador se encuentra materialmente fuera de control y supervisión por parte del patrón, o bien porque el trabajo contratado no tiene una relación directa con el número de horas contratadas. Nuestro marco legal debe abrir sus posibilidades para normar lo que hoy consideramos condiciones materiales de trabajo atípicas, como puede ser el trabajo desde el domicilio. Es evidente que la tecnología y los sistemas de información han transformado nuestro contexto productivo, reduciendo sensiblemente las necesidades de presencia física en el centro de trabajo, por lo que sugerimos incorporar en el proyecto de reforma la posibilidad de incorporar jornadas de trabajo libres en atención a la naturaleza del servicio o a la falta de control y supervisión del patrón.

Finalmente, y en relación a la necesidad de convertir este país en una nación productiva, estimamos que la posibilidad de ampliar los descansos semanales o mensuales mediante el intercambio de los días de descanso obligatorios, no debe de limitarse a esa expectativa, sino debe extenderse y permitirse de acuerdo a las necesidades de producción que pudiera tener el patrón, situación que se ha ido incorporando a esa cultura laboral paralela a la Ley que día a día aplicamos.

Tenemos plena conciencia de que las cargas económicas y administrativas a cargo del patrón ponen en riesgo la viabilidad financiera de la mayoría de nuestras empresas. Sin embargo, insisto en que mejorar la capacidad y calidad de nuestra mano de obra es un requisito indispensable para conservarnos en un plano competitivo. Al respecto, debemos reconocer que las obligaciones y derechos inherentes a la capacitación y adiestramiento vigentes, así como en las vislumbradas en las diversas reformas son y serían de cumplimiento relativo, por no decir letra muerta.

Debemos sentar las bases para un crecimiento sólido de nuestra planta productiva, misma que debe de encontrar una fuente de incentivo y respaldo para cumplir con la capacitación de nuestros trabajadores. Por qué no constituir un Instituto Nacional de Capacitación, financiado de manera tripartita y del cual se otorguen beneficios fiscales a aquellos empresarios o trabajadores que cumplan un parámetro de capacitación y adiestramiento, mediante los cuales pudieran recuperarse a mediano plazo una porción importante de las cuotas aportadas vía estímulo fiscal.

Concluyendo, estimo indispensable la adecuación de la Ley de Trabajo de nuestro país a las necesidades operativas, administrativas, económicas y políticas que hoy tiene la Relación Laboral, sin perjuicio del sustento de los principios y valores inmanentes en nuestra Constitución y Ley de la materia vigente.

Mtro. Enrique Larios.

Comentarios.

Es maestro en derecho por la UNAM y diplomado en Derecho Procesal del Trabajo por el Instituto de Investigaciones Jurídicas; profesor titular por oposición y Consejero Académico del Área de Ciencias Sociales de la UNAM. Imparte las asignaturas del Derecho del Trabajo, es secretario de la Comisión Dictaminadora de Exámenes de Oposición en las materias de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Analista especializado sobre temas de trabajo y de seguridad social en las revistas Lex y Laboral. Además escribe la columna Mundo Laboral en DIARIO MONITOR.

El tema de la reforma laboral pulula, camina y se observa y discute desde diferentes ángulos. A continuación se comentan algunas cuestiones que se consideran fundamentales en la vida de los trabajadores, relacionada con el proyecto que hoy buscamos razonar.

Como laboralista teórico y práctico es posible apreciar la existencia de una desconexión entre los innumerables anuncios oficiales y lo que es en realidad la vida de los que viven de prestar sus servicios. Entre los trabajadores se respira un ambiente de destrozos que dejan huella, se ha acabado con el contrato de trabajo, con las utilidades de los trabajadores, con la negociación colectiva, con el fijamiento del salario mínimo... Y es normal pensar hasta dónde piensan en el gobierno, que podrían llegar las cosas si se hiciera la modificación a la Ley Federal del Trabajo, que tiene el ánimo de convertirla en una Ley patronal.

Desde hace más de diez años, los que viven de su trabajo han tenido que ir cediendo por la vía de los hechos sus derechos, incluso en el proyecto de iniciativa se habla del desuso de instituciones de Derecho del Trabajo; este simple señalamiento indica que en el ámbito laboral se ha permitido el rompimiento del Estado de Derecho, por lo que se deduce, que las propuestas tienen como objetivo legalizar las ilegalidades de que son víctimas los trabajadores.

La devastación sufrida por los empleados, la podemos confrontar con el modelo clandestino de contratación por honorarios. Este prototipo ni siquiera existe en la

legislación civil, en ella se establece el contrato de prestación de servicios profesionales con pago de honorarios, y a través de él se simulan jurídicamente relaciones laborales, con el único animo de hurtar a los trabajadores derechos que les concede la Constitución y la ley.

Los trabajadores se doblegan, precisamente por la urgencia de sus necesidades; en consecuencia, mediante estos artificios se justifica que laboren jornadas infrahumanas, acepten la mutilación de sus salarios, pérdida de prestación, marginados de la seguridad social, vivienda pensión, sin que para este engaño haya sanción alguna, ni encontramos en la iniciativa en comento que se pretenda corrección alguna a este daño persistente que se traduce en una corrupción complacida por el gobierno.

Por otra parte, el proyecto adiciona un párrafo para justificar el arrendamiento de mano de obra, regresándonos a épocas de cruel explotación humana. No debe existir la mínima posibilidad de arrendar personas, se arriendan los bienes inmuebles, muebles, las bestias, pero no los seres humanos, sin embargo se está haciendo y se busca su legalización al señalar que «...cuando en un centro laboral se utilizan los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, ambos son responsables solidarios.»

Lo señalado anteriormente se le denomina sofisticadamente «subcontratación», consistente en ofrecer como mercancía a una o varias personas físicas, para que dispongan de su trabajo un individuo, una empresa o una institución, por lo que recibirá una renta, ya que el beneficiario directo de los servicios no quiere asumir las obligaciones de una relación laboral, maña que en muchas ocasiones resulta inútil ante una demanda laboral bien estructurada.

Cabe la pregunta ¿a quién le agrada que por su trabajo paguen 10 mil pesos al mes y otro sujeto o negocio nada más le entregue 4 mil, quedándose con una ganancia inmoral, la persona que lo arrienda? Esto se produce con trabajadores profesionales y llega hasta los empleados más modestos del aseo y no podría calificarse de legal, pero se permite y se trata de justificar mediante la reforma laboral que nos amenaza.

Al analizar el proyecto de marras y pensando desde la óptica de los trabajadores, dichos cambios dan escalofrío; su horizonte evidencia un grave retroceso, es decir no son un adelanto se trata de la exhumación de los contratos a prueba o de aprendizaje, totalmente superados por la Ley vigente.

Para muestra señalaremos la nueva causal para quitar el empleo al trabajador indocumentado en su propia patria. Al artículo 47 se le adiciona la fracción XIV BIS, por la que si un trabajador carece de documentos se le despide justificadamente, dando motivo a que los patrones utilicen los servicios de empleados sin los instrumentos formales y en el momento que quiera despedirlo libremente, le exige la obtención de ellos.

Otra barbaridad consiste en hacer polvo el aviso de despido por escrito, al deslizar hipócritamente un ardid gramatical que dice: «...salvo prueba en contra», o sea, la obligación del patrón de entregar el aviso mencionado al trabajador, se diluye y su falta dejará de calificar la rescisión como injustificada, pues adelante el patrón podrá probar todo lo que quiera.

Mi propuesta consiste en empezar a aplicar cabalmente la Ley Federal del Trabajo, no le hace que se empiece después de treinta años de vigencia, en virtud de que dicha Ley está bien lograda, hecha por personajes muy inteligentes como fueron Mario de la Cueva, Cristina Salmorán de Tamayo, Salomón González Blanco y otros más, que le dieron prestigio al Derecho Mexicano del Trabajo, por perseguir un equilibrio entre los factores de la producción. No desconocemos que estamos en otra época, pero hay que tener conciencia que las realidades sociales como el hambre y las carencias de los trabajadores y de los desempleados, siguen siendo las mismas; así es la vida humana.

Existe en esta propuesta de Ley, establecer nuevas modalidades a los contratos que afectan a todos los trabajadores, esto es a los sindicalizados, a los que no pertenecen a una organización de esta naturaleza, a los trabajadores de confianza y en general a todas las relaciones individuales de trabajo, que quedan indefensos y sometidos a una castración jurídica, indefensos a cambio de no ser despedidos y pasar a engrosar las filas del desempleo. Su contenido incrementa la postración de los trabajadores y hasta donde se sabe, estos no han sido consultados.

En virtud de lo anterior, se puede afirmar que no se cuenta con un consenso auténtico para esta reforma, y de aprobarse será antidemocrática, porque esconde muchas cuestiones que deben ser conocidas por la gente; esa que va a ser afectada.

¿Qué hacer entonces? Sería sano que este poder legislativo abriera el tema a debate entre la sociedad y que se dé oportunidad de opinar seriamente a todos los protagonistas laborales. Lo que acordaron un grupo de líderes sindicales muy

importantes con otro grupo de destacados empresarios en las oficinas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sería suficiente para la firma de un contrato colectivo de trabajo, pero no lo es, porque se trata de una ley que afecta a todos los trabajadores de este país y a la economía de sus hogares.

Deberíamos observar si realmente con estas modificaciones se van a crear empleos, mejorar las habilidades y la competitividad, y si también serviría para arreglar el desajuste de la política económica que venimos padeciendo desde hace más de veinte años.

En esta exposición solamente hemos señalado algunos detalles que lesionan el trabajo y la seguridad social de los trabajadores que prestan sus servicios en la economía formal, pero el proyecto no vislumbra los focos rojos de la promoción oficial para que la ciudadanía se dedique a trabajos informales, que se van considerando como parte de la normalidad cotidiana.

El otro aspecto, que también es impulsado desde el poder, es la venta de mano de obra barata de nuestros connacionales hacia los Estados Unidos y en este rubro sí le ganamos a los chinos, pues tenemos el dato de que son cuatrocientos mil mexicanos por año los que se van de la República, en busca de otra suerte.

La esperanza que queda es la dualidad de ser excesivamente explotados o pasar a las estadísticas de los desempleados.

Insistimos en que las cuestiones sociales no están divorciadas de la realidad económica, pero ésta debe alcanzar para que los trabajadores vivan en condiciones de verdadera dignidad.

La claudicación de los derechos de los trabajadores contenida en la multitudada reforma laboral, debería iniciar su exposición de motivos con el siguiente vocablo: «olvidemos la Revolución, es tiempo de la devolución.»

Dip. Pedro Vázquez González

Comentarios.

Licenciado en Derecho por la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Maestría en Derecho Público y Maestría en Administración Pública de la misma Universidad. Representante propietario del Partido del Trabajo ante la Comisión Nacional de Vigilancia del Registro Federal de Electores de 1996 a la fecha. Regidor por el Ayuntamiento de Monterrey de 1997 a 2000, diputado local por el II Distrito y Coordinador del Grupo Legislativo del Partido del Trabajo en Nuevo León. Actualmente es diputado federal por la Segunda Circunscripción por el Estado de Nuevo León y es representante del Poder Legislativo ante el Instituto Federal Electoral.

Históricamente las relaciones entre los patrones y los trabajadores no han sido tersas. Ahora en nuestros días se han sofisticado, porque si por la patronal fuera, pensamos que todavía se seguirían manifestando elementos que se vivieron en la Revolución Industrial, en la opresión de la clase trabajadora no importaba pues el objetivo a lograr era la ganancia, móvil fundamental del sistema capitalista.

En ese sentido no debe extrañarnos que la relación entre el capital y el trabajo genere lucha de clases, es un término que algunas personas quisieran que se borrara, pero desafortunadamente no es posible.

Por lo tanto, en nuestra opinión el móvil del capitalismo es la ganancia y no la mejora de las condiciones materiales de los trabajadores. Sólo entonces así entenderíamos cómo el constituyente de 1917, un grupo importante de diputados pugnaron por superar el proyecto que en la Constitución planteaba el Presidente Carranza, que pretendía solamente mantener el trabajo como un simple contrato de acuerdo al entonces artículo 5 de su proyecto, y lograron que se destinara todo un artículo, el artículo 123, en el que se encuentran plasmados y considerados todos los derechos de los trabajadores. No obstante, los mínimos derechos reconocidos a los trabajadores en la Ley, el paso avasallante del capitalismo pretende aniquilar y desaparecerlos.

Se ha dicho reiteradamente que debido a la globalización económica que hoy estamos viviendo en el mundo, tenemos que ajustarnos a lo que dicen los mercados

internacionales, a lo que ellos determinen y si esta ola va en contra de los trabajadores y sus derechos, pues no importa, ¿verdad?, ¿vamos entonces a sacrificar los derechos de la clase trabajadora, para no bajarnos de este tren de desarrollo a nivel mundial?

En tal sentido, ha habido propuestas de los distintos grupos económicos de que en México bajo un nuevo esquema de cultura laboral, se flexibilicen los requisitos de contratación de los trabajadores e inclusive que la responsabilidad de la patronal, para el caso de despidos o de cierre de fuentes de trabajo, quede prácticamente nula.

También se ha hablado del trabajo a destajo, del incremento de la jornada laboral e incluso de la plena aplicación de los derechos laborales.

Asimismo, en el artículo 25 de la Ley nos establece cuáles son los requisitos que deben de constatar en el escrito que regulen las condiciones de trabajo, entre los que destacamos en la fracción segunda, si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; en la fracción cuarta del mismo artículo, el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; en la fracción quinta, la duración de la jornada; y en la fracción sexta de este mismo artículo 25, la forma y monto del salario.

Como sabemos, en la industria maquiladora muchos de estos requisitos del artículo 25 que acabo de leer, simplemente no se cumplen y la autoridad laboral prácticamente no hace nada para garantizar que los trabajadores cuenten con estos derechos mínimos que la Ley reconoce a su favor.

Otro aspecto que desde luego merece ser revisado con profundidad, es el relativo a la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y que se encuentran previstas en el artículo 47 de la Ley.

Ya que si bien es cierto, estas hipótesis detallan con claridad porqué sí es posible rescindir la relación laboral, en los hechos, lo que la empresa hace, el no permitir el ingreso del trabajador a su centro de trabajo.

Simplemente los cuerpos de seguridad privada le impiden el acceso y posteriormente éste es obligado a aceptar las condiciones que la empresa le impone para poder tener algún recurso económico y estar en condiciones de conseguir otro trabajo. En los hechos también se da toda una serie de triquiñuelas que utiliza la patronal para justificar, sin responsabilidad para ésta, el despido de los trabajadores.

El Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo ha manifestado públicamente y de manera categórica que votaremos en contra de la iniciativa de reformas a la legislación laboral que todos conocemos como la «Ley Abascal.»

Esta iniciativa, solamente para recordar, fue presentada ante la Cámara de Diputados el 12 de diciembre del año 2002 y efectivamente fue suscrita por un grupo de diputados del PRI, del PAN y del Partido Verde.

Consideramos que el lesivo para los trabajadores, entre otros planteamientos de esta propuesta de reforma, lo referente al contrato de trabajo, ya que plantea que el trabajo puede ser por temporada, asimismo plantea la figura de trabajo por período o a prueba o de capacitación inicial, con lo cual la empresa contaría prácticamente con mano de obra gratuita y la patronal puede dar por terminada esta relación en el momento que lo considere oportuno, sin ninguna responsabilidad para ella.

Otro eufemismo que encontramos es el utilizar, para explotar la mano de obra, la figura de distancias de becarios, mismas que no generan derechos laborales.

Es de destacarse que en dicho proyecto se sustituye la palabra de patrón, con la carga ideológica que este término implica, por la de empleador, un término muy filantrópico.

Hablando de cambios de términos por otros más amables, podemos mencionar a estas empresas de pizzerías y de hamburguesas ya no son empleados ni son trabajadores, ya son asociados, así lo dicen en *Wall-Mart* y así lo dicen en una cadena de tiendas de Estados Unidos, de tal manera que la palabra de empleado o trabajador es así muy rimbombante, ahora su nuevo término es «asociados».

En el caso de la reforma que se plantea a través de la «Ley Abascal», se elimina el segundo párrafo del actual artículo 387, que permite que los trabajadores puedan ejercitar su derecho de huelga cuando el patrón se niegue a celebrar un contrato colectivo de trabajo.

Además, en esa misma iniciativa, el artículo 387 exige mayores requisitos para la contratación de un trabajador, más allá de los que la ley laboral en este momento exige y lo cual operaría en contra de los trabajadores.

Por estas consideraciones, nuestra postura es, desde luego, revisar la Ley Federal del Trabajo a fondo, de manera objetiva y contando con la participación activa de los trabajadores a través de sus representaciones sindicales. Desde luego que sí hay cosas que merecen adecuarse, hay cosas que efectivamente pueden reformarse, pero siempre en la lógica de favorecer a los trabajadores, de fortalecer sus derechos, sus prestaciones, para generarles mejores condiciones de vida, mejores condiciones de trabajo, ya que es reiterativo, pero el trabajador solamente cuenta con eso, su fuerza de trabajo para poder subsistir y en ese sentido, la actual propuesta de reforma laboral, para nosotros implica un retroceso.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS PLANTEADAS A LOS PONENTES Y COMENTARISTAS.

Entre las preguntas más destacadas dirigidas a la mesa, se puede dar cuenta de las siguientes:

Pregunta al Lic. Héctor González Graf:

«La Constitución de 1917 establece que los mexicanos tienen preferencia sobre los trabajadores extranjeros en una fuente de empleo, ya sea en la Administración Pública o en el sector privado. ¿Qué hacer al respecto, dada la contratación de extranjeros dentro de la Administración Pública?»

Respuesta del Lic. Héctor González Graf:

«Aquí tendríamos que seguir cuidando que se cumplan las disposiciones legales aplicables. Creo que es válido y correcto que los mexicanos protejamos la fuente de trabajo para los mexicanos, y no podemos desatender en un momento dado la necesidad de mano de obra técnica o de mano de obra calificada para el desempeño de ciertas tareas, pero el marco legal a nivel constitucional y a nivel de la Ley Federal del Trabajo es correcto y simple y sencillamente debemos cuidar que esas normas no se violen.»

Pregunta al Lic. José Cervantes:

«Ya se admitió que los organismos de capacitación no solamente sean los registrados ante la Secretaría del Trabajo, ¿quién garantiza que estos organismos estén capacitando realmente a la gente?»

Respuesta del Lic. José Cervantes:

«Los mismos que ahora, claro, ahora, ¿quién garantiza que estas gentes están capacitadas para capacitar? La SEP, las universidades estatales, el Registro Nacional de Profesiones, etcétera.»

«Es decir, eso es lo que uno debe tratar de ver, ¿cómo podemos nosotros simplificar esto en beneficio de todos? Déjeme aprovechar un minuto.

«Me preguntan unas personas, ¿qué se puede hacer para la caída de la planta productiva, que ya no existe la micro y pequeña empresa? Esta iniciativa de Ley quiere apoyar de manera especial a la micro y pequeña empresa, que es la que da pie a las dos terceras partes del trabajo de los mexicanos; quiere desburocratizar muchas cosas actualmente, quiere hacer a un lado muchas exigencias absurdas y cosas por el estilo. Entonces, eso es lo que se conseguiría también con la Ley.»

Pregunta al Lic. José Cervantes:

«Estamos hablando sobre la jornada de trabajo, pero también la Constitución nos dice que no sea una jornada inhumana, ¿cómo vamos a establecer ahí a no contraponer y a establecer cuál va a ser la jornada inhumana? Siempre y cuando no se perjudique, claro, la salud del trabajador, como lo hemos estado viendo y hablando, pero específicamente ¿cómo vamos a establecer lo que nos señala nuestra propia Constitución, la jornada inhumana?»

Respuesta del Lic. José Cervantes:

«Mire, actualmente lo están estableciendo entre los sindicatos y las empresas que tienen esta acumulación de horas de trabajo, lo establece PEMEX, lo establece la Secretaría de Seguridad Pública, de los estados y nacional, lo establece el IMSS; es decir, muchos lo hacen actualmente, es decir, ¿por qué? Porque les parece que así no es inhumano, quizá en algún momento dado se necesitará una definición de la Corte, no lo dudo.»

IV. MESA 3. REFORMAS SOBRE JUSTICIA LABORAL.

Relatoría.

En general, las intervenciones de los ponentes y de los comentaristas coincidieron en exaltar la pertinencia de una revisión al marco legal de diversas instituciones de carácter procesal laboral, desde distintos puntos de vista.

El debate central de la Mesa se polarizó a partir de 2 posturas con matices intermedios. Por un lado, señalaron algunos de los conferenciantes que las instituciones de justicia laboral precisan de una reforma de largo alcance que implica diversos grados de profundidad; partiendo de un cuestionamiento de las juntas de conciliación se expusieron diversas propuestas, que van desde la modificación de las modalidades de nombramiento de los titulares de las juntas, hasta el establecimiento de tribunales laborales adscritos al Poder Judicial, pasando por la posibilidad de reforzar la autonomía de las instancias laboral-jurisdiccionales, a través de garantías de independencia propias de los tribunales.

En el flanco opuesto fueron vertidas opiniones en el sentido de apuntalar la actual estructura y concepción de las Juntas de Conciliación, bajo la óptica de su naturaleza tripartita, adaptada a la flexibilidad del procedimiento, y de su proximidad a la justicia material tutelar de la clase trabajadora. En la perspectiva que se describe, se subrayó insistentemente la especificidad del contencioso-laboral y la necesidad de instaurar órganos jurisdiccionales *ad hoc* que corresponden precisamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que hacen homenaje a las peculiaridades del conflicto social que subyace en los litigios laborales. También se planteó la pertinencia de desarrollar medios alternativos de solución de controversias como la conciliación, que podría coadyuvar a arreglos ágiles y justos al margen de la lentitud o formalismo inherentes a cualquier procedimiento jurisdiccional.

El primero de los conferenciantes, el Doctor Hugo Ítalo Morales Saldaña, refutó la descalificación reiterativa que se hace de las Juntas de Conciliación. En la ponencia se despliega un recorrido histórico por las diferentes etapas en la vida de las Juntas de Conciliación que inicia con su consagración constitucional en el texto de 1917, y que prosigue con la mutación de su naturaleza jurídica por sendos pronunciamientos jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia. Mientras que al nacer las juntas

eran consideradas como organismos administrativos, una posterior rectificación del criterio condujo a sostener que se trataba de órganos jurisdiccionales. El doctor Ítalo Morales no omite mencionar que actualmente prevalece un carácter dual en las funciones que desempeñan las juntas, puesto que si en los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, la Junta asume funciones jurisdiccionales, en los llamados conflictos colectivos de tipo económico su intervención es administrativo-laboral. Al concluir el ponente da relieve a la conveniencia de profundizar en el estudio y conocimiento de nuestro sistema de jurisdicción laboral.

El Lic. José de León Azúa, expresidente de una Junta de Conciliación asumió una postura muy crítica con respecto a la independencia y organización de las Juntas de Conciliación. En su perspectiva los titulares de la Juntas carecen de las indispensables garantías de independencia judicial, lo cual repercute en el sentido de los fallos y en un debilitamiento de la posición de los trabajadores y los sindicatos ante la autoridad jurisdiccional laboral. Existe de hecho, una serie de prácticas que ponen en entredicho la imparcialidad de las Juntas de Conciliación, y la celeridad del procedimiento laboral. El conferenciante propuso que se valorase la viabilidad de inscribir las Juntas al Poder Judicial, independientemente, conferirles la garantía de inamovilidad a los titulares de los órganos jurisdiccionales laborales y eventualmente modificar los procedimientos de nombramiento contemplando una ratificación legislativa.

El ponente Jorge Enrique Cervantes Martínez, propuso cinco modificaciones a la legislación laboral adjetiva:

1. Impulsar la figura de la mediación laboral privada como medio alternativo de solución de controversias.
2. La uniformación de criterios de las juntas especiales.
3. Establecimiento de la cédula profesional para litigar en la materia.
4. Apuntalar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
5. Conferir autonomía presupuestal a las Juntas de Conciliación y robustecer su estructura para que tengan la capacidad institucional de desahogar todas las controversias interpuestas.

El Lic. Héctor S. Maldonado Pérez enfocó su ponencia en múltiples cuestiones de sistemática y técnica legislativa de la legislación laboral; propone una revisión exhaustiva del capítulo procesal de la Ley Federal del Trabajo, a fin de eliminar las inconsistencias, contradicciones o como él las denomina «incongruencias y desarmonías en su cuerpo de disposiciones.» En la exposición se señalan muchos ejemplos concretos de artículos que requieren una revisión y que a causa de reformas a la Ley, hacen remisiones incorrectas entre sí.

La diputada Mayela María de Lourdes Quiroga Tamez por su parte, expuso detalladamente las posibilidades e implicaciones de la figura de la conciliación como un instrumento de gran potencial en la solución extrajudicial de controversias laborales. De manera sistemática, al analizar la institución conciliatoria se ocupa sucesivamente de explicar el concepto y la naturaleza jurídica de la institución, las diferentes modalidades de conciliación, los múltiples factores que inciden desfavorablemente en su práctica.

Los obstáculos que dificultan la eficacia de la institución conciliatoria son vinculados a conductas que asumen respectivamente las partes litigantes, los sujetos auxiliares en el proceso como los abogados y la propia autoridad jurisdiccional. La expositora destaca las imprecisiones o insuficiencias de la Ley Federal del Trabajo en la regulación de la conciliación; concretamente propone incorporar la figura del conciliador en el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo.

El penúltimo expositor, el Lic. Benito Mirón Lince, adoptó a su vez una posición de reivindicación de la composición actual de las Juntas, de su inserción institucional y de su carácter tripartita. Sobrepuso la importancia de la función tutelar de las juntas respecto de la clase trabajadora, sin desligar los conflictos colectivos de los trabajadores que prestan servicios públicos, de las exigencias de mantener la prestación de un servicio, como en el caso del contrato colectivo de los bomberos del Gobierno del Distrito Federal.

Advierte el comentarista sobre el riesgo de privar a la justicia laboral de su carácter de tutela de clase, si se atenta contra su tripartismo y se le adscribe al Poder Judicial. En el mismo sentido, previene contra lo que él denomina «una reforma laboral útil, instada desde el gobierno federal, con el propósito de dismantelar diversas instituciones de protección al trabajador y a los sindicatos, y en consecuencia, «desclarar al Derecho del Trabajo.»

La última de las expositoras, la Magistrada Martha Segovia Cázares, hizo énfasis en su intervención, en las peculiaridades de la justicia laboral democrática y de la condición de Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Diferió de algunos ponentes que la precedieron, toda vez que consideró idónea la estructura y posición institucional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; su calidad de tribunal especializado en un sector del derecho laboral, encuentra fundamento en la índole particular de las actividades laborales que desarrollan los trabajadores al servicio del Estado: con base en una visión histórica retrospectiva la expositora fundamenta el carácter evolutivo de la jurisdicción laboral democrática. No obstante lo anterior, en una visión crítica, la conferenciantes considera indispensable atribuirle autonomía presupuestal y administrativa al Tribunal, así como fortalecer los medios de apremio, y en general todas las medidas encaminadas a hacer efectivos sus fallos.

Dr. Hugo Ítalo Morales Saldaña

Ponencia.

Doctor en derecho por la UNAM ; especialista en Derecho del Trabajo; Honoris Causa en el Instituto de Especialización de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; Doctor Honoris Causa de la Universidad de Ciencia y Tecnología de ICA, Perú; Magister Luris de la Universidad Autónoma del Estado de México. Ha sido becario de la O I T en Ginebra, Suiza, para el estudio en Derecho Internacional del Trabajo; presidente de la Comisión de Derecho Laboral de Canacindra; miembro de la Comisión de la Nueva Cultura Laboral en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; miembro del Comité Técnico de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; Jefe de la División de Estudios de Postgrado en Derecho de la Facultad de Derecho de la UNAM; Coordinador General de Estudios de Postgrado en Derecho de la propia UNAM de 1999 a 2001; profesor de Derecho del Trabajo en la UNAM, en la Universidad Iberoamericana, en la Panamericana y en el Instituto de Especialización de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, tanto en la licenciatura como en el postgrado. Profesor de Derecho Sindical y Derecho Procesal del Trabajo en la División de Estudios de Postgrado en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Ciudad Victoria; Profesor de Derecho Procesal del Trabajo en la División de Estudios de Postgrado de la Universidad Autónoma de Coahuila, en Saltillo. Es autor y coautor de numerosas obras, entre ellas : «La Estabilidad en el Empleo»; «Derecho Procesal del Trabajo»; «Constitucionalismo Laboral en Iberoamérica»; «El Amparo Laboral»; «El Abogado Frente a la Recomposición Jurídica»; «Cartas a un Juez»; «Los Infortunios del Trabajo»; «Panorama del Derecho Laboral Mexicano»; «Derecho de la Seguridad Social»; «Comentarios a la Legislación Burocrática y Bancaria»; «Cuestiones Laborales»; «Constitucionalismo Social Obrero» y «Nueva Cultura Laboral».

En primer término, permítanme iniciar la plática dando las más expresivas gracias a este Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias, por la oportunidad que me brinda para formular algunas ideas sobre el tema de la justicia laboral.

Es bastante difícil tratar un punto tan difuso y abstracto sobre la justicia laboral; por ese motivo consideré más importante centrarme exclusivamente en las autoridades laborales jurisdiccionales. En otro orden de ideas, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales, federales y organismos conexos que aplican los principios laborales amparándose en su propia Legislación.

Cuando hablamos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la justicia laboral, tenemos muchas confusiones al respecto. No sabemos el porque de su denominación, de sus calificativos, de su integración, de la aceptación que dos de sus representantes juzgadores sean legos en su integración.

Eso ha provocado que al no conocer la profundidad histórica de la autoridad, la crítica destructiva y la censura constante, haya motivado muchas descalificaciones injustificadas de estos tribunales tan importantes en la historia de nuestro país.

Si lleváramos a cabo una breve síntesis de esta Autoridad Laboral, tendríamos que recordar que en la iniciativa de Constitución de 1917, presentada por Don Venustiano Carranza, no se tenía la idea de incluir -dentro de la Constitución- una propuesta para establecer Autoridades Laborales.

Por supuesto que se pensaba en las autoridades laborales, en el Derecho del Trabajo y en su procedimiento, pero se consideraba que correspondía a las leyes secundarias de naturaleza federal reglamentar la Constitución Mexicana.

Fue sin embargo, la intervención concreta de la diputación yucateca, veracruzana y con el consentimiento de los asesores del propio Venustiano Carranza, que provocó la creación de un organismo laboral que ya se encontraba establecido en el estado de Yucatán y accidentalmente en Jalisco y en Veracruz. Estas entidades —decían los propios constituyentes- no pueden tener la misma naturaleza que los tribunales del orden común por la función que desempeñan.

Cuando en aquel entonces nuestros legisladores constitucionales hablaban de los tribunales del orden común, se referían concretamente, a los juzgados civiles y a los juzgados penales, tanto del ámbito local como federal; consideraban que el sistema aplicable hasta ese momento seguido por el fuero del orden común, no era lo suficientemente efectivo, para dar confianza a la clase trabajadora y por eso se sugirió, apoyados en las prácticas nacionales y bajo los principios del Derecho Comparado — imitar a las legislaciones de Nueva Zelanda, Inglaterra, Francia, Australia-, creando un *órgano* administrativo, que realizara dos etapas en su procedimiento: *la conciliación y el arbitraje*, por ello justificaba su carácter administrativo, *no jurisdiccional*, motivando dicha razón que formara parte del Poder Judicial, puesto que no realizaba jurisdicción *y no llevaba a cabo la solución de conflictos en el plano judicial, sino intentaba una conciliación entre las partes* y ante su imposibilidad, pasar a la etapa de arbitraje.

Cuando el constituyente reflexionaba sobre estos *organismos administrativos de conciliación y arbitraje*, solamente tenía *in mente* los conflictos colectivos; aquellos que

provocaban en el medio social un cambio y enfrentamiento entre los diferentes sectores, involucrando a los patrones, a los trabajadores y al gobierno con paros, huelgas, suspensiones injustificadas, y que al involucrarse, los interesados provocaban desequilibrio económico y en la comunidad; por esta razón, se consideraba que era más pertinente crear una entidad administrativa.

Con toda facilidad fue aceptada la fracción XX del artículo 123, creador de estas autoridades y empezaron a multiplicarse en los estados de la República, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Cuando eran resueltas las controversias, frecuentemente se intentaba impugnarlas ante el Poder Judicial Federal, para que en la vía de amparo resolviera; sin embargo, en todas las ocasiones la Corte les dijo: «las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen carácter administrativo. Pretenden la conciliación, y ante su fracaso, el arbitraje, sin embargo, quedan los órganos o tribunales jurisdiccionales del orden común, en la posibilidad de intervenir ante el fracaso de estas instancias laborales.»

En virtud de la multiplicación de los conflictos colectivos provocados por las concesiones extranjeras en materia ferrocarrilera, minera, petrolera, etc., donde las grandes compañías extranjeras sometían sus controversias a la conciliación y arbitraje continuamente, provocaba que en muchas ocasiones se negaran a la aceptación de la conciliación y arbitraje, utilizando la exclusión que la propia Constitución daba.

Esto dio lugar a que la Corte hiciera una nueva reflexión en 1924; cambió el criterio, y lo que en 1918 había considerado *organismo administrativo de Conciliación y Arbitraje*, en 1924 lo cambió a *Tribunal Jurisdiccional* con procedimiento de conciliación y arbitraje, juzgador colegiado tripartita, sector obrero, sector patronal y un tercero del gobierno, y la solución de toda clase de conflictos individuales y colectivos, inclusive con facultades de ejecución, dando lugar a que la Ley de Amparo de 1936, de Lázaro Cárdenas, ya incluyera entre las violaciones a las garantías individuales de las personas, los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Esto implica luego entonces que, de 1917 que nacieron, a 1924, tenemos dos organismos distintos, según el criterio del Máximo Tribunal; órganos administrativos de Conciliación y Arbitraje frente a órganos jurisdiccionales.

Para aquel entonces, era bastante difícil entender sus diferencias, sin embargo las autoridades administrativas de Conciliación y Arbitraje modernas, que efectúan actividades similares, se han multiplicado en forma tal, que es muy sencillo entender cuál es la diferencia entre un órgano administrativo y un órgano jurisdiccional.

La PROFECO (Procuraduría Federal del Consumidor) que se encarga de resolver los conflictos entre los consumidores y los proveedores, es un órgano administrativo que hace conciliación y arbitraje, y ante la negativa de un arreglo, las partes afectadas se van a los tribunales del orden común, y nadie duda de esa posibilidad.

La CONDUSEF (Comisión para la Defensa de los Usuarios de los Servicios Financieros y Bancarios), es un Órgano Administrativo de Conciliación y Arbitraje, si fracasa la conciliación, proponen el arbitraje y si las partes se niegan al arbitraje, se van a los tribunales del orden común.

Eso que en este momento vemos con tanta facilidad, en 1918 y 1924 no se advertía, y pensando que se estaba burlando las resoluciones de las Juntas, lo transforman de Órgano Administrativo en Tribunal Jurisdiccional; pero, ¿qué es lo que ocurre con este Tribunal Jurisdiccional?, al pasarlo de administrativo a jurisdiccional, se le encomienda la solución de conflictos *individuales y colectivos*.

En los *individuales* se aplica el derecho; se lleva a cabo el silogismo jurídico, se interpreta la Ley, como lo puede hacer cualquier juez del orden común; sin embargo, los conflictos colectivos, sobre todo los de huelga, los económicos colectivos, el juzgador no se encuentra con una norma que debe interpretar, sino frente a un precepto económico que debe aplicar, equilibrar los factores de la producción, armonizando capital y trabajo.

En una suspensión colectiva, el juzgador tiene que buscar método para equilibrar los factores de la producción; en un conflicto de orden económico, tiene que investigar cómo equilibrar estos elementos, pero ninguna de las partes está invocando violación de norma. Hay una diferencia, por lo tanto, de 180 grados, entre los conflictos individuales y los conflictos colectivos económicos; insistiendo, en los primeros se interpreta el derecho como cualquier juzgador, en el segundo, se equilibran los factores de la producción.

Luego entonces, los elementos económicos externos e internos, productores del conflicto, son los determinantes; debiendo examinarse si la empresa puede o no, aumentar o disminuir condiciones de trabajo, si el personal puede disminuir sus pretensiones o equilibrar en alguna forma los elementos.

Por eso la conciliación persigue el equilibrio; a ninguna de las dos partes se le está imputando una violación, sino un desequilibrio. En el conflicto individual, por el contrario, siempre le imputamos a una de las partes la infracción de la norma.

Esta diferencia grandísima, entre lo que es la aplicación del derecho en forma estricta en conflictos individuales y la interpretación de la norma económico-social en los conflictos colectivos, nos hace ver que el objetivo de las autoridades laborales es totalmente diverso al ordinario jurisdiccional.

En algunos países —y se ha intentado en el nuestro— dividir a las autoridades laborales en dos grandes núcleos: jurisdiccionales que resuelven únicamente conflictos individuales y pueden formar parte del Poder Judicial, y administrativas encargadas de buscar el equilibrio entre los factores de la producción, sin pretender analizar la violación o inexistencia de una infracción a la norma jurídica. En el primer caso, es un acto jurisdiccional, en el segundo caso un acto administrativo-laboral.

Como una consecuencia de la anterior, se ha venido discutiendo si nuestras autoridades laborales deben permanecer autónomas, mixtas o formar parte del Poder Judicial. Debemos recordar que el Derecho Laboral Mexicano, en su ámbito jurisdiccional, es uniinstancial y el Judicial biinstancial. El primer problema que nos encontraríamos es que al incluir a las autoridades laborales en el Judicial, tendríamos que cambiar a dos instancias, o respetar una sola, lo cual iría en contra de los principios de la garantía en el Poder Jurisdiccional Ordinario precisamente de la doble instancia. Con estos antecedentes y con el único objeto de reflexión, he llegado a algunas conclusiones.

Las Juntas de Conciliación surgen en el Constituyente de 17, la intención legislativa era resolver problemas en la vía administrativa. La propia naturaleza de la institución es democrática y se integra en forma tripartita.

La Suprema Corte de Justicia, inicialmente así lo aceptó; con posterioridad los transformó en tribunales jurisdiccionales. La Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo que seguir los principios de la Corte, puesto que eran de 1924. Y a la interrogante ¿cuál es la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje?, no tenemos absolutamente ninguna duda: son auténticos tribunales especializados, jurisdiccionales en materia laboral.

La circunstancia que dependan administrativamente del Poder Ejecutivo, no desnaturaliza sus funciones. Su carácter tripartito de origen, constituye uno de los principales aciertos y en la actualidad, se ha desarrollado el sistema tripartito nacional e internacionalmente, en toda clase de organismos.

La propia OIT, en el Convenio 144, ha insistido ante la necesidad de que todas las relaciones laborales administrativas y jurisdiccionales sean de naturaleza tripartita, para que los tres sectores intervengan.

Ante la posibilidad de algún cambio de principios funcionales en las Juntas de conciliación, tenemos que realizar, sin prejuizar, una reflexión profunda sobre las medidas que debemos adoptar.

Debemos examinar si la simple modificación formal va a traer como consecuencia necesariamente el respeto de funciones; como en el caso del Tribunal Federal Electoral que, de ser un órgano administrativo autónomo, se le incluyó dentro del Poder Judicial sin variar su estructura, o bien, modificar la estructura orgánica y funcional de las Juntas reformando su calidad tripartita y su procedimiento uniinstancial, al biinstancial.

Nos encontramos luego entonces, frente a una multiplicidad de jurisdicciones laborales y diferentes formas de solución de controversias. Podemos unificarlas, pero requerimos un mayor estudio, mayor reflexión y mucha profundidad en las decisiones, tomando en consideración que los antecedentes históricos de nuestras juntas y el Derecho Comparado, deben servirnos como guía futura, antes de cualquier determinación, que de ser irreflexiva, pudiera originar un mayor caos en el mundo jurídico-laboral, en el cual actualmente vivimos.

Lic. José de León Azúa.

La Justicia Laboral en México Designada por la Corrupción y la ineficacia.

Licenciado en derecho por la UNAM. Abogado con sólida experiencia en el campo del derecho del trabajo y la seguridad social, en el ámbito académico, en el litigio, en la administración y aplicación de contratos colectivos de trabajo, especialmente en materia de vivienda y seguridad social para los trabajadores ante diversos organismos públicos y privados. Impartió justicia laboral en calidad de Presidente de Junta Especial. Ha sido objeto de reconocimientos en estas materias, particularmente por la Rectoría de la UNAM. Fue Consejero Universitario, representó como tal a 23 mil trabajadores de la UNAM, entre 1989 y 1993. Ha sido profesor en la UNAM, representante del STUNAM en la Comisión Mixta de Trabajadores. Ocupó los cargos de Actuario, Secretario y Auxiliar en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; fue Secretario Técnico de la Comisión de Derechos Humanos de la LVI Legislatura de la Cámara de Diputados; fue nombrado por el entonces Jefe de Gobierno del Distrito Federal, el Ing. Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano, Presidente de Junta Especial; fue Subgerente de Relaciones Laborales en Aeropuertos y Servicios Auxiliares. Destaca su obra publicada relativa a la justicia laboral y los sindicatos y ha tenido en su haber, numerosos diplomados, en especial sobre relaciones laborales y reestructuración colectiva. Secretario Técnico del Comité del Centro de Estudios de Derecho de la Cámara de Diputados.

Quiero en primer lugar, agradecer al diputado Pablo Franco Hernández, en su carácter de presidente del Comité del Centro de Estudios de Derecho, la oportunidad que me da de estar en esta plática con ustedes, para intercambiar algunos puntos de vista; me siento honrado de estar ante tan reconocidas personalidades que nos acompañan en este lugar, y en ese sentido, empezaría mi intervención afirmando que en realidad, el debate relativo a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es un debate que ha sido superado desde el establecimiento de la ejecutoria «la Corona» por la Suprema Corte de Justicia en el año de 1924. que vino a resolver en definitiva, este debate, determinando las Juntas de Conciliación y Arbitraje son auténticos órganos jurisdiccionales.

Por esta razón el debate actual debe centrarse en la cuestión relativa a la independencia de los Tribunales de Trabajo quedando comprendidos en esta expresión tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el Tribunal de Conciliación y Arbitraje y sus similares en las entidades Federativas.

Esta preocupación central debe orientarse a que los conflictos que se presentan en el mundo del trabajo, deben ser resueltos de manera eficaz e imparcial.

El artículo diecisiete constitucional es el que establece los postulados básicos que orientan la impartición de justicia en nuestro país.

En ese sentido, nuestra disposición constitucional establece que las resoluciones que dicten los tribunales encargados de impartir justicia incluyendo aquellos órganos que no están dentro del Poder Judicial deben impartirla, en forma pronta, completa e imparcial. Como se advierte, el precepto establece tres tipos de principios fundamentales que deben de regir la administración de justicia.

Se trata de tres valores sociales fundamentales, que si bien, inicialmente tenían una dimensión individualista de la Constitución de 1857, más tarde, en efecto, al instituirse las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que si bien el Constituyente del 17 no definió más lineamientos, ni profundizó respecto de sus principios rectores, lo cierto es que, esta dimensión individualista que establecía el artículo 17 de la Constitución de 1857, adquirió otra dimensión al nacer las Juntas de Conciliación y Arbitraje en 1917.

En ese sentido, debemos reflexionar si los Tribunales de Trabajo cumplen con estos principios, con estas finalidades básicas que establecen los artículos 17 y 123 constitucionales.

Los Tribunales de Trabajo en la actualidad, no cumplen con estos postulados constitucionales puesto que no imparten justicia pronta, expedita y completa y mucho menos garantizan la imparcialidad en sus resoluciones, no podemos ignorar los múltiples reclamos expresados por sindicatos, trabajadores, académicos como Néstor de Buén Lozano, que estuvo en la mañana por aquí con nosotros, en el sentido de que la justicia laboral, en muchas ocasiones se vende al mejor postor.

La anterior es la dimensión real de la justicia laboral, esto es la que viven cotidianamente cientos de trabajadores.

Para confirmar lo anterior me permito hacer referencia a los más recientes comentarios expresados al respecto. En el foro: *Una reforma laboral para la transición democrática*, celebrado en el año dos mil dos y al que convocaron los diputados Víctor Manuel Ochoa Camposeco y Hortensia Aragón Castillo, del Grupo Parlamentario del

PRD, se arribó a lo siguiente: «Como conclusión de este Foro, se insistió en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ser sustituidas por jueces de lo laboral que dependan del Poder Judicial, de manera que la aplicación de la ley sea menos discrecional y responda al estado de derecho, ya que éstas han dado muestra de ineficacia y corrupción e incluso, han convalidado acciones de violencia física contra trabajadores».

También en ese sentido y particularmente refiriéndose a la impartición de Justicia en el Distrito Federal, el dirigente sindical Francisco Hernández Juárez declaró lo siguiente:

«La Unión Nacional de Trabajadores (UNT), acusa al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, de ejercer una política laboral antisindical y represiva, caracterizada por agredir los derechos de los trabajadores».¹

Por su parte el líder independiente del Sindicato de Obreros Libres (SOL) recientemente aseveró: «De nada sirvió el cambio de gobierno a manos de los perredistas en el ámbito laboral, pues la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (JLCA), sigue siendo una cloaca que favorece mayormente a los patrones, aseguró Alfredo Pantoja Guzmán, nada cambio con López Obrador, concluyó».²

Lo anterior pone de manifiesto que en realidad la justicia laboral, incluso con la alternancia a nivel federal y en el Distrito Federal, nada cambió; continúa siendo cuestionada, y sin que los trabajadores confíen en ella. Peor aún, en el Distrito Federal han golpeado a sectores de trabajadores agrupados en sindicatos democráticos e independientes, como es el caso de los trabajadores bomberos del Distrito Federal, de la Policía Bancaria Industrial, del INVI y otros casos más, que aún tratándose de sindicatos independientes, fueron golpeados y sus huelgas declaradas inexistentes, en su caso, y también han sido negados sus registros sindicales por la actual administración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, encabezada por miembros de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD).

El propósito de esta exposición es plasmar la realidad de la justicia laboral y no ocultarla. De esta manera podemos afirmar que la percepción mayoritaria de trabajadores, sindicatos y aún de muchos empresarios, es que la justicia laboral se encuentra degradada por la corrupción y la ineficiencia.

¹-*La Crónica* 5 de febrero de 2004.

²-*El Sol de México de mediodía* 4 de marzo de 2002, Primera Plana.

El Mito del Carácter Tutelar de los Tribunales de Trabajo.

Entre los especialistas del derecho del trabajo predomina el mito de que estos Tribunales tiene un carácter tutelar de los trabajadores, en la actualidad este mito se ha derrumbado. En efecto el examen de los informes rendidos por el Presidente de la Junta Local de Conciliación del D.F., en los últimos tres años, revela lo siguiente:

AÑO	TOTAL DE LAUDOS	CONDENATORIOS	ABSOLUTORIOS	MIXTOS
2001	7,492	904	2,520	4,068
2002	8,040	1,047	2,336	4,657
2003	8,884	1,089	2,443	5,352

Con lo anterior se confirma que en la práctica las resoluciones de fondo que dicta las Juntas de Conciliación y Arbitraje, favorecen mayoritariamente a los patrones.

El Mito de la Justicia Laboral Pronta.

El trámite de los juicios laborales es sumamente lento, en efecto, al admitirse una demanda, la primera audiencia se señala en la mayoría de los casos dentro de los tres o cuatro meses siguientes, por lo que el principio de justicia pronta es simplemente letra muerta,

Cualquier trabajador que haya acudido a pedir justicia ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sea local o federal, puede ilustrarnos de lo que ocurre cotidianamente en estos organismos.

En ese sentido, nosotros pensamos que es correcto hablar de la necesidad de revisar por qué las Juntas de Conciliación y Arbitraje no cumplen con los postulados constitucionales de imparcialidad, de prontitud y justicia completa que les exigen los trabajadores y que por otra parte, les impone la Constitución.

El Concepto Actual de la Independencia Judicial.

Éste es uno de los postulados esenciales establecido en el artículo 17 constitucional, y que se refiere, a la necesidad de que las leyes federales y locales

garanticen la independencia de los jueces y magistrados. Este principio es de vital importancia a tal grado que, el Ministro Genaro Góngora Pimentel al rendir su informe de labores correspondiente al año 2002, como Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación afirmó que: «Sin independencia no somos nada.»

La doctrina contemporánea distingue entre autonomía del poder judicial y la independencia personal del juez. El tratadista Juan Montero Aroca, relaciona la independencia a la de las personas de jueces y magistrados, mientras que la autonomía del poder judicial es un problema de institución y atiende al conjunto de los jueces y magistrados frente a los otros poderes. (Independencia y Responsabilidad de Juez, Madrid Civitas, 1990).

De aquí que de acuerdo al doctor Jorge Chaires Zaragoza, podemos distinguir una independencia institucional o estructural diferente a una independencia funcional del órgano jurisdiccional. Podemos definir la independencia objetiva, orgánica o estructural como una condición basada en una inmunidad organizativa que exige la abstención de cualquier injerencia de los poderes del Estado, incluyendo la misma Suprema Corte de Justicia, en la organización y funcionamiento administrativo e institucional de los tribunales. En cambio, la independencia subjetiva o funcional es la que constituye la esencia misma de la función jurisdiccional, en cuanto supone una inmunidad en la actuación que atañe a los cometidos sustanciales de la magistratura sobre lo que debe proyectarse la ausencia de injerencias de los otros poderes. (Boletín Mexicano de Derecho Comparado Numero 110, Mayo-Agosto 2004).

¿Son Independientes los Tribunales en México?

Desde luego que no; su ubicación fuera del poder judicial, así como los mecanismos de nombramiento de los Presidentes Titulares de la Junta Local o Federal y del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por los titulares del Ejecutivo Federal y Local respectivamente sin la intervención de ningún otro poder, vulneran su independencia y crean mecanismos de subordinación y por tanto de injerencia del Ejecutivo en la función jurisdiccional en el ámbito laboral.

Respecto a esta cuestión fundamental, recientemente el relator especial de la ONU, sobre la independencia de los magistrados y abogados, señor DATO'PARAM, con quien tuvimos la oportunidad de platicar ampliamente en el Instituto de

Investigaciones Jurídicas de la UNAM, rindió su informe el veinticuatro de enero de dos mil dos, y respecto de este tema consideró que:

«148. El relator especial tuvo conocimiento de que hay muchos Tribunales especializados en México, que no están adscritos al Poder Judicial, sino al Ejecutivo, y que, en consecuencia, no tienen garantías de independencia. Éste es el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los Tribunales Laborales Federales.

«149. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto a nivel federal como de los estados son órganos tripartitos, constituidos por representantes de los estados, empleadores y empleados. Sus componentes no gozan de garantías de independencia y al relator especial le han llegado muchas denuncias de que las Juntas están dominadas por los empleadores.

«También recibió quejas sobre los abogados laborales, quienes al parecer, suelen aconsejar a los empleados que acepten liquidaciones por debajo de la cuantía legal. También ha podido saber que se amenaza con el despido a los trabajadores que presentan quejas a las Juntas.» (Página 38).

Lamentablemente el gobierno mexicano poco o nada ha hecho para atender las observaciones formuladas por relator especial, respecto a la impartición de justicia en nuestro país.

Para hacer realidad el principio de independencia judicial se han establecido las denominadas por la doctrina garantías judiciales, que el maestro Héctor Fix Zamudio ha conceptualizado como aquellos mecanismos, procedimientos e instrumentos que la Constitución y las leyes orgánicas establecen para asegurar la independencia de jueces y magistrados.

Si no se cumple con estos principios, con estas garantías judiciales, simplemente no hay independencia judicial; en ese sentido voy a referirme a cada uno de ellas en lo fundamental. Uno de los principios fundamentales a que hace referencia la Constitución, es el relativo al ingreso, nombramiento o carrera judicial de los jueces y magistrados.

Esto es un principio fundamental que ha sido defendido de antaño, incluso por las propias fuerzas progresistas como una forma fundamental de evitar la improvisación y la discrecionalidad en los nombramientos de jueces y magistrados.

Lamentablemente, si bien esto es un principio sumamente desarrollado dentro del Poder Judicial Federal y además en los poderes judiciales locales, por mandato del artículo 116 constitucional que establece las modalidades de ingreso y promoción de jueces y magistrados de los poderes locales, lo cierto es que la Ley Federal del Trabajo no establece mecanismos ni procedimientos de carrera judicial para la selección de presidentes y magistrados, de las salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

A diferencia del Poder Judicial, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los nombramientos que establece la Ley se hacen por cuotas de poder, como ocurrió en el Distrito Federal. Éste es el caso del nombramiento del licenciado Jesús Campos Linas, como presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., realizado por el Jefe de Gobierno Andrés Manuel López Obrador, y quien al hacerlo, simple y sencillamente improvisó porque Jesús Campos Linas, carecía en lo absoluto de carrera judicial como servidor público en los Tribunales de Trabajo.

Otras de las garantías más relevantes que establece la Constitución para el resto de los jueces, es la relativa a la estabilidad en el empleo; los jueces no pueden impartir justicia imparcial e independiente si no se les garantiza su estabilidad. El legislador se preocupó por establecer como una garantía fundamental para la impartición de justicia la estabilidad. Si bien es cierto que tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, se contempla un período de estabilidad de seis años para los magistrados del Tribunal Federal y para los presidentes de Junta lo cierto es que esta estabilidad o este período no es respetado y es quebrantado tanto por el Presidente de la República como por el Jefe de Gobierno del D.F.; también voy a referir por qué.

En el año 2000 al asumir la Jefatura de Gobierno del D.F., el Lic. Andrés Manuel López Obrador inmediatamente removió de manera arbitraria al presidente titular de la Junta Local, así como a la mayoría de los presidentes de Junta Especial, nombrados por el anterior Jefe de Gobierno, Ing. Cuahutémoc Cárdenas aún sin haber concluido el período de seis años para el que habían sido nombrados.

Otro caso al que debo referirme, es el de la Magistrada Patricia Altagracia Ediviges Castillo, miembro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que fue removida arbitrariamente sin que hubiera cumplido su período de seis años que establece la Ley, lo cual constituye un precedente muy grave que llama la atención y nos hace pensar en la necesidad urgente de garantizar una justicia laboral independiente.

El Poder Judicial de la Federación, escúchese bien, en este juicio de amparo sumamente relevante, el 3 de junio del 2003 resolvió que los magistrados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pueden ser removidos libremente, aún y a pesar de que no hayan cumplido su período de seis años; con lo que se perpetra un atropello a la legalidad.

El Ministro Góngora Pimentel que fue el autor de la ponencia contraria, en el sentido de que se amparara a esta Magistrada, reclamó al resto de los señores ministros de la Corte: si entonces la justicia que imparte el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y los presidentes de Junta no es justicia, ¿quiere decir que no son jueces los presidentes de Junta?.

Sin embargo en la sesión correspondiente al 3 de junio del 2003 se impuso el criterio absurdo de la mayoría de los ministros en el sentido de que como los presidentes de Junta no pertenecen al Poder Judicial Federal ni a los poderes judiciales locales; entonces no gozan de las garantías que confiere la Constitución a los magistrados y jueces miembros de dichos poderes, luego entonces no es posible reconocerles derecho alguno.

Lo anterior constituye un precedente funesto, grave para la justicia laboral en México, porque a partir de esta interpretación de la Corte en contra del voto único del Ministro Góngora Pimentel, puede removerse arbitraria y libremente a los presidentes de Junta y a los magistrados del Tribunal Federal..

¿Ustedes creen que de esta manera se garantiza a los trabajadores una justicia imparcial, una justicia pronta y expedita, cuando tenemos jueces que en cualquier momento pueden ser removidos, aun sin incurrir en responsabilidad alguna?

Considero que el mecanismo de nombramiento de presidentes de Junta y magistrados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje previsto en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, no garantiza la independencia de los mismos.

Con el fin de garantizar la unidad jurisdiccional y la independencia de jueces y magistrados existe una tendencia predominante desde hace más de tres décadas en México y en el mundo de incorporar los Tribunales que se encuentran fuera del poder judicial a este último. En nuestro país, producto de la reforma constitucional de 1996,

se incorporó el Tribunal Electoral al Poder Judicial de la Federación, también prevalece esta tendencia fundamental en Europa y en América de integrar los tribunales de trabajo a los poderes judiciales.

Tal es el caso de la Constitución Española de 1978, la cual en su artículo 117.5 establece el principio de unidad jurisdiccional como base de la organización y funcionamiento de los tribunales, esto es, que todos los tribunales con funciones jurisdiccionales deben de pertenecer al poder judicial.

Más recientemente, la propuesta de Reforma a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo presentada por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y el Grupo Parlamentario del PRD, plantea la necesidad de sustituir las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje, por los jueces de lo social y su inclusión en el poder judicial.

Si bien es cierto el Poder Judicial no constituye la panacea de la impartición de justicia en este país, sí cuando menos este cambio permitiría garantizar y dar un paso importante en una justicia independiente, pronta y expedita como lo exigen los trabajadores, los sindicatos y, por qué no, como lo exigen los patrones.

Lic. Jorge Enrique Cervantes Martínez

Ponencia.

Egresado de la Universidad La Salle, especializado en Relaciones Laborales desde hace más de 20 años como alto ejecutivo, funcionario público y abogado postulante. Fungió como presidente de Junta Especial en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. La experiencia dentro de su ámbito profesional incluye el trabajo en empresas de donde ha sido responsable del área jurídica de la Aseguradora Nacional Agrícola y Ganadera, gerente de Relaciones Industriales de Aeroméxico, donde tuvo la responsabilidad sobre asuntos laborales de más de 13 mil 500 empleados y el manejo de tres sindicatos en forma simultánea. Supervisó la liquidación del personal de la misma Compañía en Estados Unidos, Canadá, Latinoamérica y Europa durante la quiebra de dicha empresa y luego coordinó la negociación de los tres contratos colectivos de trabajo en su calidad de gerente de Relaciones Industriales del nuevo Aeroméxico. Ha presentado seminarios y cursos en el Instituto Tecnológico Autónomo de México, en la Universidad Panamericana, en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey en el campus del Estado de México, en la Universidad Cristóbal Colón de Veracruz, en la Universidad Iberoamericana, en la Universidad La Salle y Technology Training entre otros. Es Director General de Cervantes Consultores, S.C., Despacho de Abogados Especializados en Materia Laboral. Participa en asociaciones profesionales nacionales, como la Barra Mexicana, el Colegio de Abogados y como miembro de la Comisión de Derecho del Trabajo y Seguridad Social; Coordinador de Comunicación Social y Director de la revista La Barra. Forma parte de la Sala de Abogados y entre las asociaciones internacionales a las que pertenece destaca la cadena Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

El tema que voy a abordar va a implicar varios aspectos. El primero de ellos es el proponerle una propuesta de mediación laboral privada; el segundo, es el de uniformar los criterios de las juntas especiales; el tercero, el que los representantes y litigantes ya cuenten con cédula profesional para ejercer sus actividades; el cuarto, dentro o fuera del Poder Judicial, *di sí a las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, y el quinto es la autonomía y el presupuesto de las Juntas de Conciliación.

La inmediatez es un principio que debe de regir en el derecho laboral, mismo que por algunas situaciones de naturaleza económica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje del país no son oportunas ni ágiles, ni expeditas en la impartición de justicia.

Por tal motivo, dicho principio no es cumplido por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sobre todo si tomamos en cuenta que existen tribunales laborales que tienen capacidad instalada para recibir 36 mil demandas laborales; reciben

al año 50 mil y tienen un rezago de 90 mil, situación obvia que no les da la oportunidad de poder dar una impartición de justicia eficaz e inmediata.

Razón por la cual, es indispensable el concebir medios alternos de solución de controversias. Tal es el caso de la mediación laboral privada, en la cual se va a buscar la oportunidad de que, con el auxilio de algún tercero y acercando a las partes para que puedan concebir su problema, lo puedan resolver de una situación amigable, de una situación en la que se eviten el estar transcurriendo dentro de la Junta un proceso que les va a llevar aproximadamente entre dos años el que pueda ser atendido y que pueda ser resuelto favorable o desfavorablemente para ellos. Una solución aceptable para ambos, sin acudir a las instancias ya de por sí saturadas en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ya tenemos el caso concreto en el Código de Trabajo de Chile: en el artículo 352 de dicho ordenamiento establece que en cualquier momento en la negociación las partes podrán acordar la designación de un mediador. Éste deberá ajustarse al procedimiento que se señala dentro de la misma Ley y que dentro de un plazo de diez días, deberá dar resultados concretos respecto de su gestión.

En caso de que no tenga éxito, convocará a las partes para que puedan resolver su conflicto por la vía conciliatoria y propondrá mecanismos de solución antes de llegar al conflicto.

En materia laboral en México, no debemos de estar exentos de esta alternativa, de estos medios alternos de solución de controversias y es por ello que propongo que se modifique el título catorce, capítulo dieciséis, de la Ley Federal del Trabajo y se cree el procedimiento de mediación laboral privada.

El procedimiento aplicará tanto a los conflictos individuales como a los colectivos; deberá estar contemplado o deberán las partes sujetarse a él, es decir a la voluntad de ellas para que dentro de los contratos —ya sean individuales o colectivos— se establezca la posibilidad de que el conflicto sea resuelto por conducto de la mediación privada.

El procedimiento deberá iniciarse por aceptación de las partes, con la posibilidad de que esto sea por escrito y ambas lo consideren. Si alguna de las partes, a pesar de que lo convino, no acepta la mediación, por supuesto queda desechada y con eso queda concluido el procedimiento.

Otro de los aspectos es que pueden existir más de dos o tres mediadores y ahí las partes se pondrán de acuerdo por supuesto en señalar, una parte los trabajadores, su mediador, los patrones otro mediador, y podrán ponerse de acuerdo entre ellos para designar al tercero e inclusive dentro de la Junta de Conciliación y Arbitraje exista la posibilidad de que estén debidamente registrados los mediadores para que puedan acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje y solicitar que sea la Junta de Conciliación y Arbitraje la que designe a ese mediador.

Por otra parte, las partes involucradas podrán asesorarse de las personas que estimen convenientes para el procedimiento.

El mediador podrá invitar a las partes a que acudan, ya sea individual o conjuntamente, o de manera simultánea, para que puedan acercarse las posturas originales.

Habrà la obligación, por parte del mediador, de no revelar ninguna información. Si bien es cierto que podrá manejarle al contrario, los aspectos que se están utilizando para argumentar el arreglo, también puede haber una cláusula específica en la cual se mencione que no estará en la posibilidad de divulgar ninguna información por parte del mediador.

Finalmente, el procedimiento de mediación terminará por supuesto con la firma de un acuerdo o porque alguna de las partes manifieste ya no estar de acuerdo con el procedimiento, y finalmente el que los esfuerzos de la mediación sean inútiles y el propio mediador determine que ya no es posible.

Uniformar los criterios de las Juntas Especiales.- Los que nos dedicamos a litigar, es indudable que siempre sufrimos de este aspecto; es indudable que entre Junta Especial y Junta Especial se manejan diferentes criterios y a veces entre una secretaría de acuerdos y otra, van manejándose aspectos totalmente diferentes. Y no se diga cuando se trata de algunas Juntas en el interior de la República, también se van manejando criterios totalmente diversos y una de las cosas más importantes es el tener definidos los aspectos con los cuales vamos a litigar.

En tal virtud, se propone también que en el artículo 615, se agregue la fracción IV-Bis, que a la letra dice: «Los colegios de abogados debidamente registrados ante las autoridades competentes, serán citados a la sesión y tendrán voz informativa –por

supuesto a la sesión del pleno- quienes podrán participar como invitados en la sesión o bien formular sus propuestas por escrito, las que incluirán en el orden del día que corresponda.»

Tercer aspecto, representantes y litigantes debidamente titulados. En las iniciativas que se están manejando, los artículos 665, fracción II, se establece que los abogados que litiguen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberán estar por supuesto debidamente titulados –eso lo festejamos y ojalá pudiera quedarse- y de igual forma que los representantes de capital y trabajo sean abogados.

Esto va a ir muy ligado también a que se reconsideren los aspectos de remuneración de dichos representantes, porque si bien es cierto firman y de manera colegiada resuelven los asuntos, desde el punto de vista salarial no es lo mismo, pero creo que es un gran avance el que los representantes sean abogados y que también las personas, los que litiguemos en materia laboral, también estemos debidamente titulados y con ello elevaremos el nivel de litigio.

El punto cuatro, y creo que aquí viene lo más interesante para la polémica, y es dentro o fuera del Poder Judicial, *di sí a las Juntas de Conciliación y Arbitraje*. En base a una serie de información de un foro internacional de jueces y cortes de materia laboral, han establecido que efectivamente el tripartismo es la base. Ya lo dijo mi buen amigo Ítalo Morales, en relación a que la OIT lo tiene perfectamente bien establecido el aspecto del tripartismo, y aquí también, la corte laboral danesa está constituida por un presidente, cinco vicepresidentes, un secretario, seis comunes u ordinarios y catorce miembros sustitutos designados por patrones y designados por trabajadores. En el caso de la corte laboral danesa, no forman parte del Poder Judicial ordinario.

En la corte laboral finlandesa, igualmente están cuatro representantes de trabajadores, cuatro representantes de patrones y es independiente de las otras cortes; no forma parte de la corte central, son argumentos que van fortaleciendo a que no nada más haya una sola idea de los jueces sociales, sino al contrario, está más consolidado el tripartismo y probablemente la independencia de la corte.

La corte laboral de Islandia, de igual forma las federaciones de empresarios y federaciones de sindicatos designan a un juez cada uno para formar parte de la corte. Esta corte –la de Islandia-, es una corte especial, sin formar parte del sistema de cortes generales.

En la corte de Noruega, de igual forma existen dos representantes designados por los trabajadores, dos representantes de los patrones, es independiente del sistema general de cortes.

En la de Eslovenia, dos representantes de trabajadores, dos representantes de patrones, un presidente y sí forma parte integral de la corte general.

En el tribunal laboral del Reino Unido hay un presidente, dos representantes de trabajadores y dos de patrones.

Sin llegar a una conclusión respecto de si deben o no deben de formar parte del Poder Judicial o no deben ser órganos independientes, sí puedo llegar a la conclusión en el sentido de que debe de existir el tripartismo y deben de permanecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje como se encuentran actualmente constituidas, con esa ventaja y con esa gran experiencia que se ha obtenido.

El quinto punto, la autonomía y presupuesto.- Es indudable, se tocó también el tema por mi antecesor, el hecho de la autonomía. Yo sí considero que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autónomas en sus resoluciones; dudo mucho que un presidente hoy en día se someta a que el presidente titular o alguna otra autoridad le pueda indicar el sentido de la resolución, pero también existe otro tipo de autonomías y es el de la autonomía presupuestal.

Uno de los ejemplos que voy a mencionar, es la propia Junta Local de Conciliación y Arbitraje que ha dado un paso adelante. No es el todo, pero por lo menos ha avanzado en algo y ha constituido en su última reforma al Reglamento Interior de la Junta de Conciliación y Arbitraje, un comité de administración, una contraloría y es ella la que auto administra su presupuesto. Es ella la que determina cómo es que se va a ejercer ese presupuesto y no está sujeto a autoridad superior para poderlo realizar.

En tal virtud, por supuesto debemos de tender a que sean órganos autónomos jurisdiccionales en ese sentido, pero también presupuestalmente y creo que ahí es el problema. Si bien es cierto que inicié diciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no cumplen con la inmediatez, no cumplen por las cargas de trabajo y porque no les dan presupuesto suficiente para poder contratar y poder crear nuevas juntas, más juntas y con mejor y mayor capacitación para el propio personal jurídico de la Junta.

Regresamos al ejemplo de la Junta Federal, que tiene aproximadamente 1,200 trabajadores; que atiende sus 36 mil asuntos que para eso está diseñada, pero le llegan 50 mil y tiene 90 mil de rezago. Es imposible si no se le asigna un presupuesto adecuado a las cargas de trabajo que tiene.

La Junta Local cuenta con 84 mil juicios. Igual, con 600 trabajadores aproximadamente, y de los cuales no todos son personal jurídico, entonces las cargas de trabajo son verdaderamente exageradas.

En tal virtud, debemos de asignarle mejor presupuesto a las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Podemos observar que, si bien es cierto que el D.F. es el que tiene el mayor porcentaje, 2.8 de todo el presupuesto general, el que menos lo tiene es Sinaloa, con el .92. Pero la reflexión va en este sentido, si el Poder Judicial, que por supuesto es mucho más grande que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, les dan esto a las Juntas de Conciliación, les dan migajas.

Por lo tanto, debemos de preocuparnos por que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan gestionar ante la Cámara de Diputados un presupuesto adecuado a sus propias necesidades.

Finalmente, todo esto nos va a llevar a tener una calidad institucional y unos indicadores que constantemente debemos de estar reflexivos a ellos, es decir, cómo se comporta el Tribunal.

Finalmente, yo quisiera, que a nombre de la Barra Mexicana Colegio de Abogados pudieran tomar en consideración, y particularmente al diputado Burgos, el que participáramos más y pudiéramos contribuir más, de una manera más detallada y con más tiempo.

Estos son temas muy genéricos pero hay muchos barristas, muchos laboristas que han aportado una serie de informaciones que pueden ser muy ricas para la propia Cámara, y que pueden ser de beneficio para las posibles reformas que ojalá se puedan lograr en beneficio del país.

Muchas gracias.

Dr. Héctor S. Maldonado Pérez

Comentarios.

Presidente del Consejo de Relaciones Laborales y Productividad del gobierno del estado de Nuevo León. Abogado egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Ha desempeñado, entre otros, los cargos de secretario de Junta Especial, presidente de Junta Especial, secretario general de la Junta, presidente de la Junta Local del estado de Nuevo León, Secretario del Trabajo del gobierno del estado de Nuevo León. Es master en derecho laboral, maestro de derecho laboral en la Universidad de Nuevo León, catedrático de la Escuela de Postgrado en la Escuela de Derecho de la Universidad de Nuevo León.

Nuevamente agradeciéndole al diputado Burgos y a mi paisana Mayela Quiroga su invitación. Y felicitando a este Comité por este evento tan importante, voy a trazar algunas cuestiones en relación con los aspectos procesales que tienen íntima relación con la impartición de justicia.

Es decir, nuestra Ley en su parte sustantiva establece los derechos que las partes tienen, sus obligaciones, y la parte procesal debe contener las normas a las cuales ajustarnos para cumplir con el artículo 17 constitucional, de que no podemos impartirnos justicia por nuestra propia mano.

Pues bien, yo quiero decirles que voy a citar sólo algunos ejemplos. La Ley nuestra en el aspecto procesal de veras necesita una revisión a fondo. Si los sectores involucrados se ponen de acuerdo sobre las cosas más relevantes, yo pido que se dé oportunidad a quienes han laborado en las Juntas de Conciliación que conocen los procedimientos y a los abogados, para poder corregir todas las incongruencias que nuestra Ley actualmente tiene.

La propuesta que el proyecto tiene en la parte procesal, a mi manera de ver, es incompleta y se desaprovecha una gran oportunidad para que la Ley en este apartado, en la parte procesal, sea objeto de una revisión exhaustiva, tanto en su parte técnica, como en lo que respecta a la congruencia y armonía, por lo que es recomendable que

un grupo de expertos en la materia la revise, porque no sabemos cuándo volvamos a tener la oportunidad de revisar nuestra Ley.

La dictamos en el 31, la revisamos 40 años después, hoy ya casi tiene 40 años y andamos tironeando mucho, como decimos en el norte, para encontrar una solución; entonces, ésta es una hermosa oportunidad que los involucrados en las relaciones laborales no deben desaprovechar para que sea una revisión completa y a fondo.

No hay tiempo ni espacio para expresar todas mis observaciones basadas en mi experiencia, en donde me ha tocado como funcionario laboral aplicar la Ley de 1931, también la Ley de 1970 y las reformas del 80.

Citaré sólo algunos casos. En la parte de derecho sustantivo individual, el artículo 57 de la actual Ley, cuya modificación no está prevista en el proyecto, establece la posibilidad de que el trabajador, el patrón pueda solicitar de la Junta de Conciliación la modificación de las condiciones de trabajo, pero en ninguna parte de la Ley se indica cuál sería la vía idónea para el ejercicio de esta acción que, sin duda, es una acción de naturaleza económica.

Ninguno de los procedimientos que establece la actual Ley, el ordinario, el especial o el de conflictos colectivos de naturaleza económica reglamenta su ejercicio; pero para facilitar a trabajadores y patronos el uso de este importante derecho, yo propongo que al artículo 57 se le agregue: «La solicitud que se haga se ajustará al procedimiento ordinario previsto en esta Ley.»

Por lo que respecta a los capítulos de suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo, hago algunas consideraciones. Hay que recordar que la Ley del 70 en su parte procesal fue objeto de reformas en 1980, misma que por no haber sido una reforma integral, ha provocado incongruencias y desarmonías en su cuerpo de disposiciones.

Las reformas procesales, salvo la última parte del artículo 47 en lo relativo al derecho de huelga, se dieron a partir del artículo 685, por lo que el orden de los numerales y su contenido cambiaron a como los tenía la Ley del 70.

Hoy, que tenemos esta oportunidad de corregir las remisiones equivocadas que tiene la actual Ley y que las contiene también la iniciativa, lamentablemente, debemos corregirlas. Cito algunos ejemplos:

En el capítulo de suspensión de las relaciones de trabajo, el artículo 427 marca las causas, y el artículo 429 señala el procedimiento que se debe seguir cuando se den estas diferentes causas.

En la fracción primera de este último precepto, o sea del 429, se indica que cuando la causa de suspensión se base en la fuerza mayor o caso fortuito, el patrón dará aviso de la suspensión a la Junta, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguiente lo apruebe o se apruebe.

El artículo 782 era el relativo al procedimiento especial antes de la reforma del 80, hoy el artículo 782 dice cosas muy diferentes que no tienen nada que ver con esto; por eso proponemos que el artículo 782 se adecue y se establezca si se trata de la fracción primera: «El patrón o los representantes de los trabajadores darán aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y no en el 782 lo apruebe.»

Este mismo fenómeno se repite en el caso de la terminación de las relaciones colectivas, que en una de sus fracciones vuelve a remitir al artículo 782 en lugar de hacer la adecuación correspondiente.

En lo que respecta al ejercicio del derecho de huelga, quienes estamos familiarizados con el derecho laboral, sabemos que a partir de las muy repetidas reformas del ochenta, nuestra Ley cuenta con dos capítulos de procedimiento de huelga: uno, en el título octavo, capítulo segundo, que es la parte sustantiva de la Ley y que se llama «objetivos y procedimientos de la huelga»; así estaba en la anterior Ley antes de la reforma y así se dejó, lamentablemente.

Y el otro, que está en el capítulo 20 y que está a partir del artículo 920, y que es procedimiento de huelga, o sea, hay dos capítulos de procedimiento de huelga.

Se propone que el capítulo relativo a la huelga quede así simplemente, como de huelga, y que éste se encuentra en la normatividad sustantiva como corresponde, y que en lo sucesivo se denomina «objetivos de huelga», y que se suprima el procedimiento. El procedimiento quedaría como está en el artículo 920 de la Ley.

Hay un órgano importante en la Junta de Conciliación; bueno, yo soy un enamorado de las Juntas de Conciliación, discrepando aquí de lo que se ha dicho; creo

que las Juntas de Conciliación son los organismos que mejor imparten justicia en México, y si en algunos casos hay la excepción, no es culpa del sistema, es culpa de las gentes que están de momento en el puesto.

Decíamos que todos sabemos que el pleno de la Junta es el órgano supremo de este Tribunal y que se le tienen encomendadas atribuciones relevantes. Ahora se mencionaba a algunas de ellas: unificar los criterios de las Juntas Especiales, como aprobar el reglamento, unificar criterios y ocasionalmente conocer de conflictos colectivos especiales que la ley les asigna.

En el artículo 606 se expresa que las Juntas funcionan en pleno o en juntas especiales. El actual artículo 607 establece que el pleno se integra con el presidente y con la totalidad de los representantes, los trabajadores y de los patrones, con lo cual se reconoce la alta representatividad que tienen los trabajadores y los patrones. Sin embargo, la iniciativa propone modificar este precepto, este 607, señalando que el pleno debe integrarse con el presidente de la Junta y con la mayoría de los representantes de los trabajadores y patrones acreditados ante las Juntas Especiales del Distrito Federal.

¿Por qué este cambio? ¿Por qué la mayoría y por qué no su totalidad? Bueno, la iniciativa se olvida que estas reglas de integración del pleno son aplicables también tanto a las juntas federales como a las locales, según lo establece el artículo 623 de la actual Ley, mismo precepto que marca en el proyecto una modificación y señala que la integración del pleno es con todos los representantes de los trabajadores y los empresarios. No hay por qué establecer una diferencia en cómo se integra el pleno de la Junta federal, de cómo se integra el pleno de la Junta local.

Comprendemos que la iniciativa seguramente contempla la dificultad para que asistan a las reuniones plenarias los representantes que actúan en las Juntas federales que funcionan en diferentes entidades federativas, pero en todo caso, no hay ninguna razón para que no establezca que el pleno se debe integrar con todos los representantes obreros y patronales que forman parte de las Juntas Especiales que operan en el Distrito Federal; la propuesta es la mayoría, en lugar de todos.

Hay que recordar que una cosa es cómo se integra un organismo y una muy diferente es las reglas de quórum o de votación, en donde sí puede entrar la mayoría. Proponemos que el artículo 607 quede redactado en los siguientes términos:

«El pleno se integrará con el presidente de la Junta y con los representantes de los trabajadores y los patrones que forman parte de las juntas especiales, con domicilio en el Distrito Federal.»

En relación al funcionamiento también del pleno, previsto en el artículo 620, se continúa con una reglamentación equivocada respecto de la forma de cómo se deben tomar las resoluciones; es decir, la iniciativa persiste en el error que aparece en la actual Ley. Tratamos de que hay que corregir la Ley con base en las experiencias que hemos tenido.

Las Juntas son órganos tripartitos, como bien se ha dicho aquí, porque participan representaciones de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, pero su composición, por ser de buena fe y por buscar la equidad, no significa necesariamente que las representaciones acreditadas deban ser discrepantes siempre aún cuando lo puedan ser ocasionalmente.

Esto último debe ser la excepción y no la regla, por lo que sus decisiones se tomarán por unanimidad o por mayoría. Proponemos por ello que se corrija la defectuosa actual redacción de la fracción II, inciso a, párrafo segundo del artículo 620 que actualmente dice: «...si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos»; se propone lo siguiente: «Las resoluciones se tomarán por los representantes presentes por unanimidad o por mayoría», no hay que invitar a la división. ¿Por qué tenemos que partir de la base de que no puede haber unanimidad, si muchas veces la hay? Entonces la regla es por unanimidad y la excepción sería por mayoría.

Respecto de la autonomía de las Juntas Especiales, también aquí en la iniciativa se incurre en contradicciones, en vaguedades y en cuestiones que requiere que se revisen. Las Juntas, como ya dijimos, funcionan en pleno o Juntas Especiales y cada una de estas últimas, las Juntas Especiales, tienen su propio personal jurídico, actuarios, secretarios, auxiliares, presidentes y el artículo 8, 25 de la iniciativa propone que se agreguen funcionarios conciliadores lo cual es de las mejores cosas que tiene esta iniciativa, de crear cuerpos de conciliadores dentro de las Juntas de Conciliación que no se distraigan en el arbitraje y que se dediquen exclusivamente a buscar la solución de los problemas que ahí se plantean y auxiliar las Juntas mientras éstas levanten sus audiencias, este cuerpo de conciliadores que busque la solución por la vía de la conciliación.

La Ley actual y los reglamentos interiores de las Juntas señalan la existencia de secretarios generales y el artículo 6, 19 les indica cuáles son las facultades y obligaciones de los secretarios generales, siendo la principal la de actuar como secretario del pleno. Sin embargo, el proyecto contempla modificar este artículo y le suprime la facultad de actuar como secretario del pleno, no obstante que en el diverso numeral 607 de la iniciativa, que también es objeto de propuestas, en su parte final indica que el secretario general de acuerdos fungirá como secretario general del pleno.

¿Por qué tener esas contradicciones? Si la Ley actual señala las facultades del secretario, ¿por qué se las suprimimos y se las mandamos a otro artículo?, ¿para hacer laberintos?, ¿para hacer difícil la aplicación de la Ley?, ¿para estorbar la impartición de justicia? Aunado a lo anterior, la iniciativa contempla un artículo 605 Bis en donde se le encomienda a los secretarios generales intervenir en las resoluciones y control de los procedimientos jurisdiccionales que se tramitan en las Juntas Especiales. Los secretarios generales no pueden intervenir en las decisiones de las juntas especiales porque se estaría duplicando la representación del gobierno que está a cargo o de un presidente o de un auxiliar, además de que al no formar parte de ellas, de las Juntas, estarían violando la autonomía que otorga la Ley a las Juntas Especiales y de la que aquí se ha hablado.

También, el mismo precepto habla de los auxiliares adscritos a los secretarios generales. La figura del auxiliar es sólo auxiliar de los presidentes de las Juntas, o sea, de los presidentes de la Junta local, los secretarios generales no pueden tener auxiliares, porque el auxiliar tiene una función especialmente determinada para intervenir en los procedimientos y sustituir ocasionalmente a los presidentes.

Éstas son sólo algunas pequeñas observaciones que revelan la falta de técnica jurídica, de armonía y de congruencia en las disposiciones procesales, pidiendo a esta H. representación social que se tomen en cuenta opiniones de quienes conozcan a fondo la integración y funcionamiento de los tribunales, evitando una reglamentación defectuosa que pueda ir contra la Constitución y que dificulte la aplicación de la justicia laboral.

La nueva Ley, en mi opinión, debe ser sencilla, clara, armónica en sus diversos preceptos para que las partes y las autoridades logren resoluciones justas y equitativas.

Muchas gracias.

Dip. Mayela María de Lourdes Quiroga Tamez

Comentarios.

Licenciada en derecho por la Universidad Autónoma de Nuevo León, en donde también cursó y obtuvo la Maestría en Derecho Laboral, con una tesis que se ajusta a la temática de la conciliación en el derecho laboral. Secretaria de la Comisión del Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados LIX Legislatura. Diputada federal de la LIX Legislatura, de la Cámara de Diputados, por el VI Distrito Electoral Federal del estado de Nuevo León. Perteneció al grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional. Es Secretaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de esta Cámara y del Comité del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias; integrante de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos y de la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables. Es socia del Despacho Jurídico García Herrera y Asociados en Monterrey, Nuevo León; se desempeñó como encargada del Programa Ombudsman Joven en el Instituto Estatal de la Juventud y el Deporte de Nuevo León; fue responsable del Programa de Brigadas de la Secretaría de Desarrollo Social, Delegación Nuevo León. Asistente del Departamento Jurídico de la Secretaría de Salud en la Delegación también de Nuevo León. Hizo sus prácticas profesionales en la Junta Especial Número 2 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León; ha sido gerente de recursos humanos de la empresa Productos Alimenticios «Tía Lencha», S. A. de Monterrey, Nuevo León. Es catedrática de las materias: Derecho Administrativo, Teoría General del Estado, Derecho Civil, Teoría del Derecho y Derecho Electoral de la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Como integrante del Comité del Centro de Estudios de Derecho, muchísimas gracias a todos los ponentes; gracias a mi maestro de la Maestría, maestro de todos, un gran número de todos los abogados que somos de la Facultad, el licenciado Héctor S. Maldonado, gracias por estar aquí con nosotros, también al doctor en Derecho, Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Con todo respeto a mis ponentes, en esta ocasión, yo opino lo mismo que el licenciado Benito, es una situación difícil y compleja comentar algunos aspectos relevantes, pero incluso, coincidí con muchos de ellos, con algunos también por ahí tenemos algunas situaciones diferentes, que yo creo que son puntos para poder aclarar y poder tener un punto en la mano para poder discutir, que es el tema que nos toca que es una Reforma Laboral.

Como introducción, en ocasiones la figura jurídica denominada «conciliación» no se logra por una falta de capacitación o por la poca práctica del conciliador; por la incomodidad de las instalaciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje y la negativa de los litigantes, aunado con cierta apatía de algunos de los funcionarios públicos que integran las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Si tomamos en cuenta la carga de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la falta de personal para poder atender las demandas lo antes posible, dictando laudos a verdad guardada y conciencia sabida, es más difícil para los funcionarios de las juntas que lo logren después por la excesiva carga de trabajo con la que cuentan, de otro modo se podría cumplir con el principio de economía y rapidez procesal.

Los objetivos sobre la conciliación y la figura de la conciliación serían:

Primero, enfatizar la importancia de la conciliación por las distintas ventajas que tiene esta figura jurídica en nuestro país, ya que resulta económica y procesalmente práctica para las condiciones que hoy por hoy se viven entre los factores de la producción.

Segundo, la importante necesidad de capacitar y formar profesionales que concilien, apliquen y desarrollen correctamente la conciliación, como la etapa más importante del proceso laboral.

Tercero, darle la investidura de conciliador a ciertos funcionarios pertenecientes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, manteniendo con ello un órgano colegiado que capacite y mantenga actualizados a los funcionarios de las Juntas de Conciliación.

El doctor Hugo comentaba, doctor Hugo ahorita lo comentó, con todo respeto, comentaba mucho el tema sobre la conciliación, yo lo considero igual, que es un tema de suma importancia y tenemos dos tipos de conciliación, la individual y la colectiva; la individual es el intento de un acuerdo al que puede accederse de manera individual, por medio de una reclamación de esta índole, aunque en el intento de avenencia se efectúe para determinada colectividad.

Y la conciliación colectiva es el intento de una resolución de conflictos colectivos, que afectan a intereses generales de los trabajadores y que son susceptibles de una solución global para todo el colectivo implicado dentro de un procedimiento.

En las diversas clasificaciones de conciliación, en el libro de «Tratados de Política laboral y social», se menciona qué es la convencional o facultativa, que es cuando las partes no se encuentran sometidas compulsivamente a una instancia previa de esta naturaleza; la legal u obligatoria, que es cuando las partes antes de declarar abierto el conflicto, antes de ir a la huelga o al paro, deben proceder ineludiblemente a una instancia conciliatoria.

Según la fuente formal podemos distinguir las conciliaciones públicas y las privadas, entre las primeras cabe subdistinguir la administrativa y la judicial; según el funcionario que la efectúa, depende éste del Poder Ejecutivo o depende del Poder Judicial.

Entre las segundas se pueden detectar las sindicales y las no sindicales, según intervenga un representante de los órganos de los que depende cada uno.

Tenemos diferentes tipos de conflictos y resoluciones de conciliación, tanto individuales como colectivos; algunos de ellos serían con avenencia, cuando se produce acuerdo entre las partes; sin avenencia, cuando no existe acuerdo entre las partes; intentadas sin efecto, cuando no comparece la parte o las partes demandadas; tenidas por no presentadas, cuando debidamente citadas las partes, la promotora no comparece al acto; desistidas, cuando comparece la parte promotora al sólo efecto de existir el conflicto planteado, y de otros tipos, cuando la reclamación es improcedente, sea recibida por correo o sea registrado obligatoriamente.

Tenemos algunos factores que influyen para que no se realice una conciliación, desde mi muy personal punto de vista, unos de ellos son:

- ✘ La conducta manifiesta de las partes durante el proceso, que no sea de buena fe.
- ✘ La mala voluntad de las partes, para no llegar a un acuerdo.
- ✘ Una falta de concientización de lo positivo e importante que es una conciliación en el proceso laboral.
- ✘ No dedicarle el tiempo suficiente a la conciliación.
- ✘ No contar con los recursos materiales o la liquidez por parte de las empresas al momento de una conciliación.
- ✘ No tener el perfil y las cualidades de un buen conciliador y contar con las instancias adecuadas. Dentro de esto tenemos que establecer que las instalaciones de las Juntas de Conciliación en muchas ocasiones son agobiantes por la cantidad de gente que a veces está en ellas.

- ✘ Ser insensible por parte del empleador o sus representantes para manejar el conflicto y lograr un diálogo, y
- ✘ El desconocimiento que hay de los derechos y las obligaciones entre los factores de la producción; nunca podemos olvidar que tenemos derechos, pero que también tenemos obligaciones.

Tenemos algunas conductas mal empleadas, por parte de las empresas que originan un conflicto:

- ✘ La falta de conocimiento por parte de las obligaciones y los derechos laborales establecidos para la empresa en la legislación.
- ✘ Cambio de las condiciones de trabajo referente a los puestos, de salarios y horario del trabajo sin previo aviso al trabajador.
- ✘ Dar un trato prepotente sin respetar la dignidad del trabajador.
- ✘ No contar con la sensibilidad necesaria para darse cuenta cuando las necesidades y apoyo, que muchas veces solicita un trabajador y son de suma importancia para él, y negarse la empresa a dar una respuesta favorable y en corto tiempo para el trabajador.
- ✘ No contar con los planes y programas de capacitación y adiestramiento para el beneficio de la propia empresa, y lograr una mayor productividad por la parte de los trabajadores, la cual en muchas ocasiones es causa de que el trabajador cometa algún error en el desempeño de sus funciones y sea causa de su despido.

Tenemos también algunas actitudes negativas por parte de los litigantes, que ponen en riesgo la conciliación satisfactoria:

- ✘ En la mayoría de las ocasiones, los abogados demandan todos los conceptos que la ley establece como indemnización, sin que el trabajador tenga derecho a ellos; con esto voy a lo que comentaba el licenciado Benito, al momento de decir que si no comparece ante la primera audiencia el patrón, se tendrá contestado para beneficio del trabajador.
- ✘ Creencia en alguno de los litigantes de que el trabajador siempre es el afectado directamente sin que tenga culpa alguna por sus actitudes, muchas veces irresponsables que provocan algunos daños mayores, dando esto origen a una rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón.
- ✘ Utilizar la huelga como un medio de presión para obligar a un arreglo colectivo.
- ✘ Tratar que los procesos sean más largos para solicitar los salarios caídos.

- ✘ No querer tener pláticas en las conciliaciones, al no dejar que los trabajadores puedan conciliar directamente con el empleador o el patrón.

Y los problemas que se presentan ante las autoridades para realizar las conciliaciones son:

- ✘ No tener en este caso a los funcionarios capacitados en el arte de conciliar.
- ✘ El rezago de expedientes que se presentan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- ✘ No tener espacios adecuados para desarrollar la conciliación, siendo interrumpidos constantemente por otros litigantes.
- ✘ No tener el perfil adecuado para conciliar a las partes.
- ✘ No contar con una figura establecida en las Juntas de Conciliación, para que se dedique exclusivamente a conciliar, tanto en la primera audiencia del proceso o hasta antes de que se dicte el laudo.

Las actitudes que perjudican una conciliación y crean un conflicto por parte de los trabajadores de los sindicatos, pudieran ser:

- ✘ Querer demandar injustificadamente a los patrones, cuando en ocasiones ni siquiera son despedidos de su empleo, ofreciéndoles incluso la reinstalación y el trabajador la rechaza para obtener los beneficios que le otorga la Ley laboral, sin que sea merecedor de sus derechos.
- ✘ Escuchar malas influencias de otros trabajadores para demandar injustificadamente su indemnización constitucional, cuando ya le fue otorgada por parte de la empresa.
- ✘ La falta de disposición para laborar agradablemente y productivamente.
- ✘ No tratar de solucionar un malentendido con su patrón antes de promover una demanda.
- ✘ La irresponsabilidad para mantener una fuente de empleo, incurriendo en actividades impropias en sus funciones y obligaciones de trabajo.
- ✘ Demandar a cualquier patrón sin que ni siquiera exista una relación obrero-patronal.

Como conclusión, dentro de la Ley Federal del Trabajo no se señala específicamente qué función desempeña el conciliador; tanto jurisdiccional como

administrativamente, la conciliación es pronta, gratuita, inmediata, para restituir los derechos violatorios, en la cual participan las partes que están interesadas en el conflicto. El conciliador debe tener un perfil dentro de las Juntas de Conciliación: tener conocimientos del derecho laboral, para poder elevar el convenio a la categoría de cosa juzgada; sutileza, sensibilidad y conocimiento psicológico.

Es indispensable conocer bien el caso antes de realizar una conciliación, ser paciente, respetar al conciliador a las partes y no interferir en las negociaciones que realicen favoreciendo a alguna de las partes; tratar de que los argumentos que se den estén en igualdad de circunstancias para que ninguna de las dos partes tenga problemas para entender los términos técnicos; contar con paciencia; ser imparcial y decidido en su trabajo; tener buen carácter; no ser apático; desarrollo de habilidades interpersonales; ser convincente para generar confianza entre las partes; ser honesto y transparente.

Aquí agregaría que en el artículo 625 de nuestra Ley Federal del Trabajo se debe incorporar la figura del conciliador, así como está la figura del presidente, del secretario, del auxiliar, y de las autoridades, en este caso, de los conciliadores dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Comentando también a lo que se refería el licenciado Jorge Enrique, quisiera nada más hacer un comentario en cuanto a la mediación y la conciliación.

La conciliación y la mediación, como el arbitraje, son medios o instrumentos destinados a la solución de los conflictos de trabajo; se diferencian de los diversos sistemas en que la conciliación se logra normalmente por las mismas partes en conflicto, que dialogan con miras a resolver sus diferencias, mediante un acuerdo en donde actúa un funcionario público que la hace de conciliador, y los mediadores suelen poner soluciones al conflicto, efectúan gestiones directas e incluso publican el resultado de una fórmula propuesta.

Cuando se usa el arbitraje, un tercero, el árbitro, dicta a las partes en conflicto, la fórmula que deben acatar a fin de resolver sus diferencias.

Según Alonso García, el conciliador, acerca de los puntos de vista que tiene que dar la mención a que son las partes sin [inaudible]... la situación no formula recomendaciones, en cambio, el mediador termina siempre su gestión en un proyecto de solución que somete ambas partes.

Amauri Mascarro dice que las diferencias son fundamentalmente dos: en primer término, el mediador es elegido por las partes o por lo menos aceptado voluntariamente por ellas; en la conciliación no siempre es así, pues el conciliador puede ser un funcionario determinado; en el segundo término, en la conciliación por lo general actúa un órgano estable a ese fin, y en la mediación surgen en cada caso concreto.

Devaly también menciona que la mediación es una forma especialmente intensa de conciliación, ya que el mediador por lo general no se limita a escuchar a las partes, sino que puede exigir de ellas datos e informes y formular una propuesta según su criterio, actúa pues a menudo como un verdadero árbitro, cómo sería la diferencia en la conciliación, ya que con la conciliación simplemente la voluntad de las partes, llegar a un acuerdo conciliatorio y aquí en la mediación sería también dar una propuesta para que las partes se sujeten a ella.

Esos serían algunos de los comentarios en cuanto a la situación de incorporar por ahí la figura que mencionaban en el título de la Ley laboral sobre la mediación. Son mis puntos de vista. Es conveniente que los estudiosos del derecho estén con nosotros, con los legisladores, que son los que nos pueden decir y nos pueden apoyar sobre los criterios que nosotros tenemos, para lograr el beneficio de la comunidad, y el objetivo de reformar una ley laboral que no perjudique y que no afecte ni a los derechos de los trabajadores ni a los patrones, en este caso los factores de la producción.

Muchísimas gracias.

Lic. Benito Mirón Lince.

Comentarios.

Licenciado en derecho, egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, presidente de su generación 1966-1970. Ha sido asesor del Sindicato Único de Trabajadores de Autotransportes Urbanos, Ruta 100; representante legal en 1994 del Ejército Zapatista de Liberación Nacional, el EZLN; funcionario en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y presidente de Juntas Especiales; diputado federal en la LVII Legislatura, en la que presidió la Comisión de Derechos Humanos e integró la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Ha sido precandidato a jefe delegacional en Iztapalapa. Es consejero nacional del Partido de la Revolución Democrática. Actualmente se desempeña como subsecretario de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal.

Nos toca a los comentaristas la parte más fácil y la parte más difícil. La más fácil porque con tan brillantes expositores, conocedores del derecho laboral, bastaría con decir: «estoy de acuerdo en todo», y ya resolveríamos el problema. Pero es la más difícil también porque lo que digamos en contra de lo que expusieron, seguramente va a causar polémica y desde luego nosotros asumimos que lo que digamos pueda ser usado en nuestra contra por los brillantes ponentes.

Voy a tratar de ser un poco provocador para la réplica de los ponentes y, además, para calentar el ambiente para las preguntas que todos ustedes quieran hacer.

Desde luego, agradezco la invitación que se nos hizo a participar en este importante evento, de manera especial al diputado Pablo Franco, al diputado Enrique Burgos y al licenciado Jorge Moreno Collado. Muchas gracias por hacernos regresar aquí ahora, después de que salimos de la LVII Legislatura.

Yo traía mis comentarios y algunas cuestiones que quería compartir con ustedes respecto a nuestra visión propia de todo este asunto de la reforma, pero como soy muy disciplinado, me dijeron que hay que comentar lo que aquí se expuso, entonces vamos, mejor, a tratar de comentar brevemente en los siete minutos que nos dan para esta intervención.

En relación a lo que señala el licenciado Hugo Ítalo Morales, que me parece una exposición muy interesante, histórica, nos hace recordar el origen de las Juntas y de los Tribunales laborales. Compartimos, desde luego, toda esa exposición, pero me llama la atención una cuestión, y ahí la dejamos en la mesa, respecto a esta exposición.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su parte administrativa y en su parte jurisdiccional. En su parte administrativa es lo que tiene relación con los asuntos colectivos y en la parte individual es la cuestión jurídica, porque se trata de la violación de la norma. Siento que ahí se hace esta separación.

Yo no haría esa separación, si bien es cierto que el conflicto colectivo, el conflicto colectivo de naturaleza económica tiene que ver de manera más amplia con una situación económica y social, nosotros vemos el conflicto individual en el mismo entorno.

El derecho de trabajo es un derecho de clase, el derecho de trabajo no se puede concebir como igual, no podemos desprender su carácter social y aún tratándose de la violación a una norma jurídica en los conflictos individuales, detrás de todo esto, nosotros consideramos que hay la cuestión de los equilibrios.

En alguna ocasión nos señalaban a nosotros, que hacíamos una exposición en un programa de radio, y nos señalaron por ahí: «Oiga, pero con estas posiciones, a lo mejor puede espantar a algunos empresarios.» Y le digo: «No, los empresarios están curados de espanto, no se van a espantar, desde luego. ¿Por qué?, ¿por lo que dijimos?» «¿A qué aspira usted -me preguntaron- como funcionario en el Gobierno del D.F.?» «Bueno pues, a ser un funcionario imparcial, perdón parcial.» Y me dicen: «No, cómo. No puede ser eso, cómo va a ser parcial.» «Pues sí. Es que la Ley Federal del Trabajo es parcial, o sea, es parcial porque busca la igualdad de los desiguales.»

Y un ejemplo solamente: si un trabajador no llega a una audiencia, se le tiene por ratificado su escrito de demanda, y si no llega un patrón, pues por contestado en sentido afirmativo, prácticamente perdiendo el juicio. Entonces eso implica que nosotros debemos ajustarnos a los principios sociales que, efectivamente, buscando la imparcialidad en los hechos, tenemos que actuar de manera parcial en beneficio de una clase y ésta es la clase más desprotegida. Ahí lo dejamos. No podemos extendernos mucho por razones de tiempo. En el punto dos que se refiere a la intervención del licenciado José de León Azúa, trae varios puntos bien interesantes que vamos a tratar también de señalar muy brevemente, en la medida de los siete minutos.

Habla él de la independencia de las Juntas. Estamos obviamente, totalmente de acuerdo en la independencia, en la autonomía de los tribunales laborales y de todos los tribunales. Cuando nosotros estuvimos aquí en la LVII Legislatura promovimos el que el nombramiento del presidente de la Comisión Nacional de Derechos Humanos corriera a cargo de la Cámara de Diputados, ya no del Presidente de la República. No logramos eso, pero logramos que fuera el Senado, por lo menos, pero ya no el Presidente de la República. De todos los tribunales hay que tratar de buscar la independencia, eso no tiene vuelta de hoja.

Solamente que debemos de ubicarnos en una realidad mexicana, o sea, la independencia de cualquier institución y de cualquier poder depende de los intereses a que sirve el que está en el poder. No podemos desprender como si de veras por arte de magia pudiera lograrse independencia solamente porque se le dé «x» cantidad de dinero, más o menos, o porque el nombramiento de los funcionarios es de una o de otra manera.

Con esto quiero dejar muy claro que comparto la idea, desde luego, que hay que ir avanzando en la medida de lo posible y evidentemente que también compartimos la idea de que el nombramiento de los funcionarios, de los presidentes de Junta, etcétera, no dependa directamente del Presidente de la República o de los gobernadores de los estados o en el caso del Distrito Federal, del Jefe de Gobierno.

Sin embargo, no debemos de perder de vista lo mayor para no pensar que solamente con eso ya estaríamos gozando de la independencia y la autonomía de los tribunales laborales, no. La cosa es más arriba. Es el poder, quién lo tiene y a quién sirve.

También señalaría nada más, porque ahí se mencionó por parte de José de León, de una nota de *Crónica*. Quiero decirles que nosotros, el Gobierno del Distrito Federal, somos clientes favoritos de *Crónica*, y además *Crónica*, desde luego ya saben que por ahí está el innumerable detrás de esto y entonces se las mueven. Vean ustedes *Crónica* si quieren saber todas las cuestiones que se dicen en contra del Gobierno del Distrito Federal.

Entonces relativamente hay que tomar en cuenta estas notas, sin embargo en el caso concreto que se refería no lo estamos negando desde luego, efectivamente, por ahí se hicieron algunas declaraciones en ese sentido en contra del Gobierno del Distrito

Federal. Pero no venimos aquí a defender al Gobierno del Distrito Federal, por hoy, porque no es el motivo de la mesa.

Quiero nada más señalar que en el caso de los sindicatos que se mencionó también, en relación a los que tienen que ver con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, no hay que perder de vista que se trata también de sindicatos como el de bomberos, que tienen una responsabilidad social, que no es tan simple, de acordar un contrato colectivo con ese sindicato, que las cuestiones no deben de parar solamente en el registro de un sindicato, en la firma de un contrato colectivo, que tenemos que ver qué pasa con los demás trabajadores. O sea, no se trata solamente de venir y decirle al gobierno estatal, a cualquiera, o al Gobierno Federal, voy a sindicalizar y voy a presentar un pliego petitorio, un emplazamiento a huelga; qué pasa con los demás trabajadores, todos los trabajadores del Apartado A; recordemos que la sindicalización en México ha venido muy abajo y de una fuerza, de una población económicamente activa de 42 millones de habitantes, solamente hay sindicalizados menos de tres millones, sin contar los del Apartado B, desde luego.

Entonces hay que hacer el trabajo ahí, hay que ver que a un gobierno no se le puede calificar de izquierda a derecha, etcétera, porque registra o no registra un sindicato, sino qué está atrás de todo eso y qué se persigue con el registro de un sindicato y qué posición se toma ante el registro de un sindicato y a quién se va a beneficiar.

Insisto, nosotros hemos sido sindicalistas, hemos participado siempre en la lucha sindical, en las calles, ahora desde el gobierno. No negamos desde luego el derecho a la sindicalización de nadie, pero sí creo que hay que tener ciertas precauciones por parte de los sindicatos y por parte de la autoridad a registrar.

Ahora, yo soy del PRD y no comparto la posición, lo he dicho en muchas ocasiones, lo reiteramos, no comparto la posición de mi partido en el sentido de mandar las Juntas al Poder Judicial, de ninguna manera; es algo de lo mejor que tenemos, el tripartismo y hay que defender a las Juntas. Aquí desde luego me adhiero a la posición de quienes así lo hacen y la defienden y desde luego hay razones muy concretas y muy prácticas, muy sencillas.

Un punto sería que si el Poder Ejecutivo, si los tribunales laborales por estar en el Poder Ejecutivo sirven necesariamente el interés del Poder Ejecutivo, yo diría: primero hay que ver qué interés representa el Poder Ejecutivo. Y yo diría: si me encuentro ante

un Poder Ejecutivo que defienda los intereses del pueblo, bienvenidos los tribunales, que sigan el camino del Poder Ejecutivo, laborales y de todo tipo. Entonces el problema es más arriba no es solamente ahí, es decir, sólo porque los obedece, sí pero para qué, ese es un punto que ahí lo dejo como forma de provocación.

Luego, la salida hacia el Poder Judicial, pues yo pregunto a cualquier persona, a cualquier ciudadano, en un mínimo de conciencia, si pensamos que el Poder Judicial está libre de la corrupción o del manejo y de la consigna, pues evidentemente no; yo digo, esto sería llevarlos al Poder Judicial, sería *desclasar* [sic] al derecho del trabajo, quitar la posibilidad de que siga como un derecho social y meternos –perdón, ahí voy con otra provocación– en una trampa azul, digo yo. Ustedes intérpretenlo como quieran, pero es una trampa azul acudir al principio de la igualdad entre las partes que es a lo que nos llevaría el Poder Judicial, y el Poder Judicial desde luego no está libre de corrupción, no está libre de consigna, no está libre de obediencia y también los ministros son nombrados por el Presidente de la República.

Recuerden aquel famoso «voto útil», que a lo mejor hoy puede transformarse en una reforma laboral útil y a ver cómo nos va.

Entonces eso hay que verlo con mucho cuidado. Esa es otra razón por la que yo digo que no deberían de irse también las Juntas al Poder Judicial, no hay garantía ni de avance en corrupción y sí hay garantía de que se va a *desclasar* y se va a privatizar el derecho del trabajo. El Poder Judicial tampoco es independiente, el asunto, decía, que es por otro lado.

Y, una prueba nada más, aquí decimos: el Ejecutivo utiliza a las instituciones, pues sí, utiliza por ejemplo a la Procuraduría General de la República para tratar de privar de derechos políticos a un ciudadano, pero ahora no sólo se utiliza al poder, a las instituciones, no, se utiliza a todo un poder y que me perdonen mis compañeros diputados, porque en la reformas del IMSS se utilizó al Poder Legislativo a favor de un interés al que sirve el Poder Ejecutivo, no lo cuestiono, sano o insano, bueno o malo, que cada quien piense lo que quiera, yo también, pero digo, se utilizó todo un poder. Entonces, la utilización depende de otra cosa, es más arriba, quién manda, quién tiene el Poder Ejecutivo y a qué intereses sirve.

El compañero Jorge Cervantes presenta ahí un punto muy interesante, hay varios; pero nada más en ánimo ya de terminar, me voy a concretar solamente a uno, que

comparto casi todo lo que expusiste, mi querido Jorge, pero de repente mero me caigo de la silla cuando propusiste la mediación laboral privada para resolver amigablemente. El derecho del trabajo, el derecho social no se resuelve amigablemente, se resuelve por intereses de clase y por intereses económicos. Sí se puede ser muy amigo, desde luego las partes que intervienen en los procesos productivos, pues pueden ser muy amigos y hasta comer juntos o festejar juntos el cumpleaños de quien sea, pero el conflicto laboral no se resuelve de esa manera.

Pero además deja en total desventaja a la clase trabajadora, porque llevar a una mediación laboral privada, evidentemente la única consecuencia es retrasar más los asuntos que van a presionar más al trabajador y lo van a obligar más rápido y por menos dinero, a renunciar a esos derechos para llegar a un acuerdo por necesidad.

Al contrario, hay que darle celeridad a los trámites y a los juicios y a los procedimientos en las Juntas; para sacar más adelante, más rápido estos asuntos, habría que hacer más oral el derecho del trabajo y hay que resolver las cosas en una o dos audiencias con todos sentados como se hace en otros lados.

Eso es lo que tendríamos que ir viendo, no pensar en irnos por el lado de la privatización. A mí, con toda franqueza, me espanta la privatización de lo que sea y menos de asuntos que tienen que ver directamente con el Estado, porque de eso, pues hay un pasito a tratar de también buscar la mediación para privatizar la energía eléctrica, la reforma energética, la reforma fiscal y otras cosas más.

No, es obligación del Estado garantizar el equilibrio entre los factores de la producción y esos no pueden ser delegados a las instituciones privadas.

También, el otro, de que los litigantes sean titulados, a mí me parece muy bien porque ayudaría mucho que los trabajadores tuvieran buenos abogados, nada más que les digo una cosa: ¿quién va a pagar a los buenos abogados? Seguramente va a pagar a los buenos abogados, seguramente los buenos van a ir con las empresas, no van a ir con los trabajadores, que a ver si gano, entonces te pago, no van a ir allí.

Entonces yo diría, hago mía la propuesta, mi querido Jorge, en tanto cuanto corriera a cargo del Estado el pago de los buenos abogados, porque hoy un procurador -y no me excluyo porque parte de nuestra área es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, del Gobierno del Distrito Federal-, hoy un procurador gana entre 4 mil y 6

mil pesos. Entonces, si vamos primero a resolver que sean titulados los que litiguen, pues no sé qué va a pasar con los trabajadores.

Termino finalmente con el comentario de la última intervención del Lic. Héctor Maldonado Pérez, con todo respeto a él, no tenía el gusto de conocerlo, a los demás sí, pero me aguantan todo lo que estoy diciendo.

Nada más me dan 7 minutos, ya me pasé, si no, les diría más cosas, pero bueno, ahí que quede. No, son buenos amigos todos y ahí decía él algo que me llamó la atención, se refiere a la parte procesal y dice: «Hoy es una hermosa oportunidad para las reformas.»

Yo digo: «Cuidado, el incienso huele bien –así dicen en mi pueblo- pero termina por manchar al santo.» Es una hermosa oportunidad si nosotros nos quedamos efectivamente en la parte procesal tal vez, pero yo diría: no perdamos de vista el contexto, en qué contexto estamos.

Aquí traigo un libro que se refiere a la reforma laboral en América Latina, desde 1990 a la fecha, en un estudio profundo en 17 países; estas reformas, en esos países, en Latinoamérica, han ido en el sentido de lo que quieren que vaya México, son de los poquitos países que faltan, entre ellos Cuba, México, de los demás, ya la hicieron y así les ha ido. Lo que ha generado la reforma, la impartición de la justicia en este sentido en cuanto a la reforma, ha sido un empleo precario, un incremento acelerado de la informalidad y de la economía informal. No ha resuelto ninguna de esas cuestiones, las reformas han ido enfocadas a reducir los costos de la parte patronal en perjuicio de la clase trabajadora.

Nosotros decimos: ¡cuidado! ¿Los trabajadores piden la reforma? ¿Hay condiciones en la Cámara de Diputados y en la Cámara de Senadores para aprobar una reforma democrática? ¿No nos basta el ejemplo del IMSS y otros ejemplos más? Yo digo que hay que poner al servicio del pueblo al Poder Legislativo, al Poder Ejecutivo y al Poder Judicial, y cuando eso suceda, entonces sí estaremos en posibilidades de ir a buscar verdaderas reformas, si no, acuérdense, *el incienso va a terminar por manchar al santo.*

Muchas gracias.

Mag. Martha Segovia Cázares.

Comentarios.

Licenciada en derecho por la Universidad Veracruzana, originaria de la ciudad de Coatepec, Veracruz. Ha sido agente del Ministerio Público en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal; Juez de Primera Instancia del Juzgado 45 de lo Civil del Tribunal Superior de Justicia. Es catedrática de las materias de Derecho Romano y de Derecho Mercantil en la Escuela de Derecho de la Universidad del Valle de México, y catedrática de Derecho Mercantil del Centro de Estudios Judiciales del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal. De 1993 a la fecha, es Magistrada representante del Gobierno Federal en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Esta materia que se ve tan pequeña, y para muchos desconocida, hasta para los propios litigantes y para la mayoría de gente que se dedica a litigar en las Juntas, cuando oyen derecho laboral burocrático, se les hace algo tal vez muy sencillo. He escuchado con atención las ponencias que me precedieron y reconozco que tienen un gran sentido de la idea, que tenemos todos, de que la justicia laboral en términos generales mejore. Hay criterios que comparto; otros que no comparto; otros, respecto de los que quiero en su oportunidad un poco más adelante, hacer algunos comentarios, porque pienso que se expresaron sin conocimiento de causa. Respeto desde luego las posiciones de todos y los felicito por sus brillantes comentarios y exposiciones. Tengo tanto qué decir que voy a tratar de ir a lo medular.

En relación con la autonomía del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los últimos tiempos se han generado una serie de cuestionamientos, tanto en el foro como en la doctrina y en la sociedad en general, y mucho se ha discutido respecto de la conveniencia o subsistencia de los tribunales administrativos, como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, o su desaparición para dar paso a otro tipo de órganos para administrar la justicia laboral.

¿Por qué es necesario revisar y analizar hasta qué punto es conveniente conservar o no dicho órgano colegiado formalmente administrativo pero materialmente mixto? Porque realiza actos administrativos como, por ejemplo, registro de sindicatos, de estatutos, etcétera e imparte justicia laboral al Gobierno Federal y al Gobierno del

Distrito Federal y a sus trabajadores de base, además de dirimir conflictos individuales, colectivos, sindicales e intersindicales.

En términos generales existen básicamente dos corrientes:

En la primera sus seguidores opinan, como ya lo hemos escuchado, que todos los tribunales encargados de administrar justicia deben de estar integrados al Poder Judicial, argumentando entre otros aspectos, aparte de los que ya se señalaron aquí, la división de poderes y que no hay razón para que existan tribunales especializados, los que consideran no gozan de independencia.

En la otra corriente se expresa que los tribunales administrativos deben conservarse tal como existen, pero fortalecidos, con independencia económica, con la profesionalización de los integrantes del cuerpo colegiado y con el establecimiento de mecanismos para el ingreso y permanencia de estos, para lo cual se requieren reformas a la Ley Reglamentaria, tendientes a hacer efectiva la autonomía que consagra nuestra máxima Ley.

En lo personal, me inclino por la permanencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, porque lo conozco, en la forma en que se encuentra integrado, estimando que es necesario fortalecerlo, haciendo realidad la autonomía que le concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que si se evalúa históricamente el quehacer del mismo, puede apreciarse un balance positivo en la administración de la justicia laboral que imparte, ya que su nacimiento dio lugar a una disciplina especializada dentro del derecho laboral, toda vez que el legislador tomó en consideración que los trabajadores al servicio del Estado en esencia son diferentes a los trabajadores de la iniciativa privada; por ello los incluyó en un apartado especial, criterio que comparto, ya que en mi concepto, los primeros requieren un perfil especial, el trabajador al servicio del Estado, basado en la vocación de servicio, la discreción y reserva en el desempeño de sus labores en aras de la seguridad social y la convicción de que la contraprestación por los servicios, únicamente les permitirá vivir en la honrada medianía a la que se refirió el Benemérito de las Américas.

Por otra parte, no sería conveniente que la materia de la que conoce el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pasara a ser competencia del Honorable Poder Judicial de la Federación, ya que no hay que perder de vista que en el Tribunal se imparte justicia de carácter eminentemente social. Por lo tanto, sin exceso de

formalidades, en donde se privilegia la conciliación a la que tan brillantemente se refirió nuestra joven diputada; y los asuntos se resuelven en conciencia a verdad sabida y a buena fe guardada, expresando desde luego las consideraciones en que se funda la decisión y pretender que el Poder Judicial de la Federación lo hiciera, sería tanto como desnaturalizarlo, ya que éste se caracteriza por su estricta formalidad.

El sustento constitucional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra en el artículo 123 apartado b, fracción XII que dispone:

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

«Apartado b) «Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

«Fracción XII: «Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.»

El derecho burocrático mexicano ha tenido, en los últimos años, una serie de importantes cambios derivados de la expedición de diversas leyes, como por ejemplo la Ley del ISSSTE, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, la Ley del Servicio Profesional de Carrera, etcétera y, sobre todo, diversas interpretaciones de orden jurisdiccional definidas por los tribunales federales, especialmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Las materias y temas centrales a que se refieren estas interpretaciones jurisprudenciales, son sustantivamente las siguientes:

- a) El régimen jurídico aplicable a los organismos descentralizados federales y locales.
- b) La libertad de sindicación.
- c) La libertad de reelección sindical, y
- d) La competencia en asuntos derivados de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Naturaleza jurídica del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.- Es necesario señalar que éste encuentra su antecedente inmediato en la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 5 de diciembre de 1938 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que creó el Tribunal de Arbitraje como un órgano de segunda instancia, pues los conflictos se planteaban en las Juntas arbitrales que había en cada unidad burocrática; también eran colegiadas y podían ser permanentes o accidentales, según la frecuencia de las labores.

El 4 de abril de 1941, se promulgó un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en donde las Juntas fueron suprimidas y el Tribunal quedó establecido como autoridad jurisdiccional en única instancia para conocer de los conflictos entre el Estado y sus trabajadores, así como los conflictos colectivos e intersindicales.

En 1960 fue reformado el artículo 123 constitucional, con la adición del apartado B, creando un marco jurídico compuesto de 14 fracciones, en el que quedaron comprendidas las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

La citada relación de antecedentes históricos y legislativos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, nos lleva a concluir que dicho órgano fue establecido por el constituyente, como un tribunal administrativo independiente del Poder Judicial y de los Estados y dotado con plena autonomía, cuya función primordial, como se dijo, es dirimir las controversias que se susciten entre los titulares de una dependencia de la Administración Pública Federal o el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio, de los conflictos sindicales e intersindicales, sujetándolos desde luego a principios de legalidad mediante la impartición de justicia en su ámbito de especialización, como órgano uninstitucional.

Por lo antes señalado, debe destacarse que la actividad que realiza el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es mixta, adquiriendo relevancia la jurisdicción, ya que cuenta con facultades para imponer el orden en el procedimiento y exigir imperativamente el cumplimiento de sus laudos mediante una fase de ejecución, por lo que se le dotó de medidas de apremio y disciplinarias, como puede apreciarse en el texto de los artículos 148, 151 y 162 a 165 de la Ley Federal de los Trabajadores al

Servicio del Estado. Sin embargo, la Ley Reglamentaria no permitió que se hiciera realidad la autonomía otorgada por la Constitución al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que el artículo 123 de la referida Ley señala en su párrafo segundo:

«Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal, serán cubiertos por el Estado, consignándose en el presupuesto de la Secretaría de Gobernación.»

La anterior determinación frena el desarrollo de las actividades del Tribunal, puesto que se requiere, en todos los casos, pedir autorización a la Secretaría de Gobernación para cubrir los gastos y plazas que integren su plantilla, sujetándolo al análisis y resolución por parte de dicha dependencia de todas las cuestiones administrativas, las que muchas veces no entienden porque dicha dependencia pertenece al Poder Ejecutivo y como tal se maneja en forma diferente a lo que es un tribunal.

Por lo anterior, se propone reformar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para hacer efectiva la autonomía del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de la siguiente manera:

- a) En primer lugar, autonomía presupuestaria y administrativa.
- b) Reforma a la Ley Reglamentaria en donde se reúnan aspectos que fortalezcan a la Institución; por ejemplo, igualdad en el término de vigencia del nombramiento de los magistrados que lo integran y ampliar las medidas de apremio, estableciendo el procedimiento de ejecución para hacer efectivas sus determinaciones, principalmente el cumplimiento de los laudos.

Aquí quiero hacer una pequeña digresión para explicarles que nuestra Ley señala como medidas de apremio para el caso de incumplimiento, una multa de mil pesos; sin embargo, sabrán ustedes que hace algún tiempo se reformó la Ley Monetaria y se estableció que se quitaban los tres ceros. Entonces, esto nos llevó realmente a un absurdo, porque resulta que en el Tribunal, al momento de exigir a una dependencia el cumplimiento de un laudo, lo apercibíamos, si no cumples te impongo la multa de mil pesos. Y bueno, fue muy triste para nosotros, porque el Poder Judicial Federal resolvió, en una interpretación que hizo de acuerdo con la Ley Monetaria, que no eran mil pesos ya, sino que pusiéramos un peso de multa. Entonces nos llamó mucho la atención porque es un medio de apremio muy débil, o sea, casi nada. Sin embargo, también debo aclarar que afortunadamente el criterio cambió con el tiempo; ya tiene varios años que

ocurrió esta reforma a la Ley Monetaria, y los Juzgados de Distrito como los Tribunales Colegiados que conocen en vía de revisión, empezaron a cambiar este criterio y ahora felizmente ya nos dicen que sí son los mil pesos, de manera que en el Tribunal nos ha complacido, porque lo que queremos es que los laudos se cumplan, en términos tales, que si ya se llevó a cabo todo un procedimiento en donde hubo oportunidad de escuchar a las partes, la dependencia que generalmente es a la que condenamos, tiene que cumplir.

Ahora, voy a abordar también el aspecto de la independencia en el Tribunal. Cuando me refiero a la autonomía, lo hago más bien en relación a la autonomía de carácter administrativo y económico, más no a la autonomía jurisdiccional. Tenemos plena autonomía jurisdiccional y me voy a adelantar un poco a contradecir a alguien, a alguno de los ponentes, pero la verdad de las cosas es que yo tengo 11 años ya de Magistrada en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integro Pleno de Sala y además integro el Pleno General, donde conocemos asuntos de carácter colectivo, y en todos estos años jamás he recibido una consigna a favor o en contra de nadie.

Se los digo con toda honestidad y cuidado, que a mí me conocen en el Tribunal, me conocen los trabajadores y litigantes que acuden al Tribunal y no soy una persona fácil de convencer, o sea, no soy una persona que como cierto magistrado, pudiera pronunciarse en un sentido: «Yo lo voy a hacer porque son los representantes del gobierno o porque es el Presidente.»

Realmente tengo que hacer hincapié en que en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se imparte justicia, tenemos plena autonomía jurisdiccional, tenemos un foro abierto en donde las ideas se debaten, en donde se convence con argumentaciones y apegándonos a los principios generales de derecho. Mentira es que podamos tener consigna de alguien; por eso mi agradecimiento a los gobiernos anteriores y al actual, por habernos respetado siempre nuestra autonomía jurisdiccional, y quien lo dude, ahí están las resoluciones del Tribunal y no quiero decirles un número exacto, pero la verdad es que de un 100% yo puedo asegurarles que el 70% salen a favor del trabajador. Y ustedes pensarán: «bueno, ella es representante del gobierno, por qué hace eso.» Aquí viene una diferencia de nosotros con las Juntas, que de una vez voy a apuntar.

En las Juntas, según comentarios que no faltan en la sociedad, se dice que si alguien es representante del patrón, tiene que votar a fuerza: «Este asunto viene a favor del patrón, así lo firmo. Este asunto viene a favor de la empresa o del trabajador, según el caso, así lo firmo porque yo represento al capital, etc.» Sin embargo, eso yo

creo que no es correcto, porque una cosa es el origen que tengan las autoridades de representar al capital o al trabajo, pero cosa muy diferente es ser juzgador, y si ya llegamos a ser juzgadores, lo mínimo que podemos hacer es vigilar que se aplique la ley correctamente.

O sea, si yo estoy viendo un asunto en donde el gobierno, en mi caso específico, no tiene razón, ¿cómo voy a resolver a ultranza a favor del gobierno? Claro que no. Nuestro papel en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es ser juzgadores imparciales, y la prueba la tienen en lo que les digo: aproximadamente el 70% de asuntos salen a favor del trabajador, y el otro poquito 30 que queda, debo decirles que tratamos de aplicar el derecho con toda claridad y aún así los tribunales colegiados, muy respetables por cierto, pero ellos en la famosísima suplencia de la queja, en donde en materia laboral ni siquiera es necesario que se combata directamente, y se llega al extremo de que aún ante la ausencia de conceptos de violación razonados, con que digan: «no estoy de acuerdo, porque me violaron todas las disposiciones y resolvieron en mi contra», con ese solo hecho el Tribunal de oficio empieza a analizar toda la resolución: Y quiero decirles que, muchas veces, en gran parte, nos revocan esas resoluciones donde estamos absolviendo al gobierno y nos obligan a condenar.

Entonces todo es muy respetable, el Poder Judicial Federal está integrado por magistrados muy preparados, son tres, tienen otra óptica, lo analizan todo a la luz de la violación de las garantías individuales y ellos hacen su trabajo y nosotros también, y por eso me salí un poquito del tema, para hacer este comentario.

En el anterior orden de ideas, resulta necesario que en el Presupuesto de Egresos de la Federación se prevea, por parte del legislador, una partida especial a efecto de que las dependencias puedan hacer frente a las eventuales condenas económicas de los laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que de lo contrario las dependencias no pueden cumplir oportunamente y tienen que desplegar mucha actividad administrativa para hacerlo y justificar los pagos, lo que desde luego incrementa el monto de las condenas al tardar más tiempo en cumplir y, obviamente, quienes cargamos con todo esto es el pueblo de México. Entonces de ahí la importancia de esta situación.

Por último, también es indispensable expedir una ley clara, en donde se encuentren separados por títulos los aspectos sustantivo, adjetivo y orgánico, ya que en la actual Ley que data del año de 1963, se encuentran revueltos los tres aspectos en sus escasos

165 artículos, lo que hace que en forma necesaria y excesiva se acuda constantemente a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo.

He tratado de llevarlos por un panorama general y tal vez hasta un tanto breve en relación con lo que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero creo que era indispensable, ya que aquí se desglosó la cuestión de las Juntas y el Tribunal también imparte justicia laboral a las dependencias de la Administración Pública Federal y a sus trabajadores, así como al Gobierno del Distrito Federal y, además, conocemos de conflictos de carácter colectivo, sindical e intersindicales.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS PLANTEADAS A LOS PONENTES Y COMENTARISTAS.

Pregunta del Lic. Eduardo Miranda Esquivel, Presidente de la Unión de Juristas de México, al Dr. Hugo Ítalo Morales:

«¿Considera que actualmente se cumple la legislación laboral en el país para que se busque una reforma a la Ley Federal del Trabajo y, en su caso, cómo favorecería ésta el empleo en nuestro país, de acuerdo con el proyecto PRI-PAN que se propone?»

Respuesta del Dr. Hugo Ítalo Morales:

«En relación con la pregunta, considero que una reforma laboral sí es indispensable, no precisamente por razones específicas, sino por la circunstancia que el derecho es dinámico, el derecho es cambiante, no el derecho laboral, sino todas las normas jurídicas. Y concretamente ya referido al derecho laboral, lógicamente el concepto de derecho laboral de nuestros constituyentes de 1917 no puede ser el mismo concepto laboral casi 90 años después.

«Fueron maravillosos, avanzados, conocedores y sabios en su momento histórico; en este momento histórico muchos conceptos son obsoletos. Creo que deberíamos respetar todo aquello que represente un privilegio y una conquista para los trabajadores, pero debemos tomar en consideración las nuevas condiciones de trabajo de un mundo que, nos agrada o no nos agrada, es globalizado y tiene intereses internacionales, los que debemos tomar en consideración.

«México no es una ínsula, no estamos aislados, no tenemos un comercio cerrado como en el Siglo XX lo teníamos. La reforma laboral, ésta que estamos discutiendo, no me parece la reforma más adecuada, no me parece la reforma más perfecta, pero sí me parece una reforma perfectible que constituye un desarrollo y un avance, que con todas sus censuras e imperfecciones nos permitirá poco a poco ir las mejorando y modificando. Quedarnos donde estamos es quedarnos en 1917 con la Constitución y es quedarnos en una Ley de 1931. Quiere decir que entonces nuestro país no habrá avanzado.

«Si todo el mundo económico de oriente y occidente ha modificado su estructura económica, política, social y laboral, nosotros no somos distintos y estamos obligados a seguir estos principios.»

Comentario del Lic. Abel Fuentes Lugo al Lic. Benito Mirón Lince:

«No comparto su idea respecto a los abogados titulados, es decir, que si se exige la Cédula Profesional ya no habrá quien defienda a los trabajadores. Soy abogado titulado y represento a los trabajadores y sí cobro una vez ganado el juicio, así es como garantizo el 100% en su defensa.»

Respuesta del Lic. Benito Mirón Lince:

«Mis respetos, y estoy totalmente de acuerdo en lo que dijo. Yo hablaba de una generalidad y desde luego que hay excepciones como la suya en este caso. Así que una disculpa por haber generalizado sin haber hablado de esas excepciones, pero desde el punto de vista general yo sigo planteando lo mismo, y con esto no quiero decir ni descalificar que los abogados que defiendan a las empresas estén fuera de la honestidad o del verdadero ejercicio de la profesión. No, es válido, es muy justo que cada quien se procure sus intereses económicos ejerciendo una profesión, es perfectamente válido. Yo a lo que me refiero es a que hay importantes excepciones.»

Pregunta de la C. Gloria Paredes al Lic. José de León Azúa:

«Si usted fue Presidente de Junta ¿qué implementaría para que las Juntas de Conciliación verdaderamente sean autónomas?»

Pregunta del Lic. Ramiro Navarro Rosales al Lic. José de León Azúa:

«Si las Juntas están sujetas al Instituto Federal de Acceso a la Información, ¿deben proporcionar la información a la sociedad, a las personas o ciudadanos que lleguen a solicitarla?»

Respuestas del Lic. José de León Azúa:

«Desde luego que comparto algunos planteamientos que se han hecho por otros ponentes en relación a cómo fortalecer y mejorar la justicia laboral. Creo que en la

medida de lo posible, cuando tuvimos esta responsabilidad como presidentes de Junta y de veras con una apuración que nos hacía el ingeniero Cárdenas, preocupado por la justicia laboral, tratamos de impartirla de la mejor manera; rompimos récord en cuanto a que el promedio de los juicios que duraban un año procuramos hacerlo en seis meses que saliera el laudo, tratamos de cumplir con el principio de mediatez.

«Regularmente no me gustaba estar encerrado en mi oficina, me gustaba salir a oír los alegatos de las partes, escuchar el conflicto y a veces integrar a los representantes de las Juntas en la discusión de los problemas.

«Sin embargo, el tripartismo que se defiende aquí es un tripartismo formal, es un tripartismo en donde quien decide muchas veces es el Presidente y los del capital y el trabajo nada más firman; éste no es el tripartismo que defendemos.

«Y para terminar, yo quisiera nada más expresarles a ustedes en esta frase simplemente que el problema de mejorar la administración de las Juntas no es un problema de buena voluntad, el problema es establecer garantías para que los juzgadores impartan la justicia en forma imparcial y esas garantías por decisión de la Corte, solamente están consagradas para quienes pertenecen al Poder Judicial; de ahí la insistencia en plantear que se incorporen al Poder Judicial, no por capricho, no por desprecio a las Juntas de Conciliación, sino incluso con una estructura tripartita deberían de incorporarse al Poder Judicial, para rescatar esta preocupación tan sentida y tan valiosa que se ha insistido.

«Pero hecha la frase que dijo el Magistrado Góngora Pimentel, entonces Presidente de la Suprema Corte de Justicia, y uno de los Ministros más progresistas, más abiertos y con mayor visión social, dejó en claro que: ‘en materia laboral no se cumplirá con la impartición de justicia imparcial y expedita, si los jueces se encuentran expuestos a ser removidos de sus cargos por quienes ni siquiera tienen facultades para hacerlo.’

«Ésta es la justicia que queremos defender y no debemos olvidar todos los cuestionamientos, yo no quiero inventar; la realidad de la desconfianza y de los conflictos laborales salta a la vista.

«Recuerden ustedes a Euskady, donde el largo conflicto laboral que cuestionó la impartición de justicia en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; recuerden ustedes

el caso del INEGI, en el caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que hasta la fecha sigue cuestionando la impartición de justicia por ese Tribunal.

«Ésta es la realidad que no queremos ignorar; ésta es la realidad que queremos reconocer y por eso insisto, me parece correcta la propuesta del PRD y UNT, de con todo el respeto incluso al tripartismo incorporar los tribunales de trabajo al Poder Judicial, para generar mayor confianza en esos tribunales.»