

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La disputa por la reforma laboral

*Enrique de la Garza Toledo**

En los últimos días de noviembre del 2002 la diputación obrera del PRI presentó ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados el proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo acordada entre las organizaciones patronales y las del Congreso del Trabajo. Unas semanas antes otro tanto hicieron el PRD y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Culminaba así un largo proceso que se inició en 1988, cuando la Concanaco y la Coparmex iniciaron el debate sobre la Reforma laboral. Desde entonces estas organizaciones definieron los aspectos centrales que los empresarios demandan como reforma de la Ley: la flexibilidad del trabajo para aumentar la competitividad de las empresas, favorecer la modernización de las mismas y propiciar la confianza de los inversionistas frente a la apertura económica y la globalización.

El largo proceso de gestación de la reforma laboral fue iniciado por las organizaciones patronales seguidas del gobierno, en el camino participaron primero el PAN y luego el PRD, así como los sindicatos de la UNT. Los principales aspectos reclamados por los empresarios han sido: contratos a prueba y de capacitación, movilidad interna de los trabajadores en el proceso de trabajo y polivalencia, eliminar los escalafones por antigüedad, establecer el pago por hora, reducir o eliminar los salarios caídos después de una huelga, que las prestaciones económicas y las aportaciones a la seguridad social estén en función de la capacidad económica de la empresa, desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje y sustituirlas por jueces de lo laboral, eliminar los contratos ley y las cláusulas de exclusión, legislar la libertad de los trabajadores para afiliarse o no a un sindicato

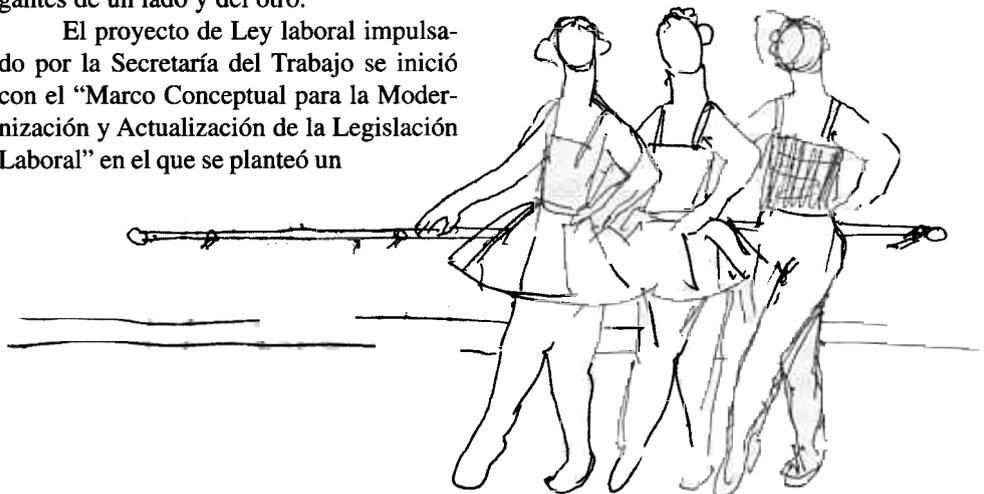
y prohibir la afiliación a sindicatos o partidos políticos.

Para el PRD y los sindicatos independientes que aceptan que haya una Reforma laboral —la otra parte del sindicalismo independiente encabezado por el Sindicato Mexicano de Electricistas se opone a toda reforma— el punto central sería favorecer la libertad de asociación, de contratación colectiva y de huelga a través de la eliminación de cláusulas de exclusión por separación, estableciendo el voto secreto y directo para elegir a los comités ejecutivos de los sindicatos y un registro público de sindicatos y contratos colectivos, así como eliminar el apartado B del Artículo 123 constitucional.

El tercer gran tema relacionado con la Reforma, además de los de flexibilidad y libertad-democracia sindical, ha sido el de la productividad, los proyectos conocidos incluyen la formación de comisiones mixtas de productividad, pero es un tema poco desarrollado en los proyectos y anteproyectos en comparación con los aspectos procesales del derecho del trabajo, posiblemente porque los redactores de las iniciativas han sido principalmente abogados litigantes de un lado y del otro.

El proyecto de Ley laboral impulsado por la Secretaría del Trabajo se inició con el “Marco Conceptual para la Modernización y Actualización de la Legislación Laboral” en el que se planteó un

cambio radical en los principios del derecho laboral que han privado en México. Se trata de la introducción de elementos centrales de la doctrina social de la iglesia católica, como el de esencia humana igual para obreros y patronos, el de respeto a la persona humana como base del derecho y que la empresa debe concebirse como una comunidad de intereses. A los principios de la doctrina social de la iglesia se sumaron elementos provenientes de la doctrina gerencial de la calidad total, para engazarlos a través del concepto de nueva cultura laboral. Este proyecto de ley tiene dos temas principales: el de flexibilidad del trabajo y el de restricciones a la libertad de asociación, de contratación y de huelga. En cuanto a la flexibilidad del trabajo abarca aunque de manera desigual las tres dimensiones de aquella. En flexibilidad numérica —ajuste del número de trabajadores a las condiciones del mercado del producto— establece los contratos por tiempo indeterminado con periodo de prueba durante 30 días sin responsabilidad para el patrón en cuanto indemnización por despido, y los contratos de capacitación hasta por tres meses. En la flexibilidad



* Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

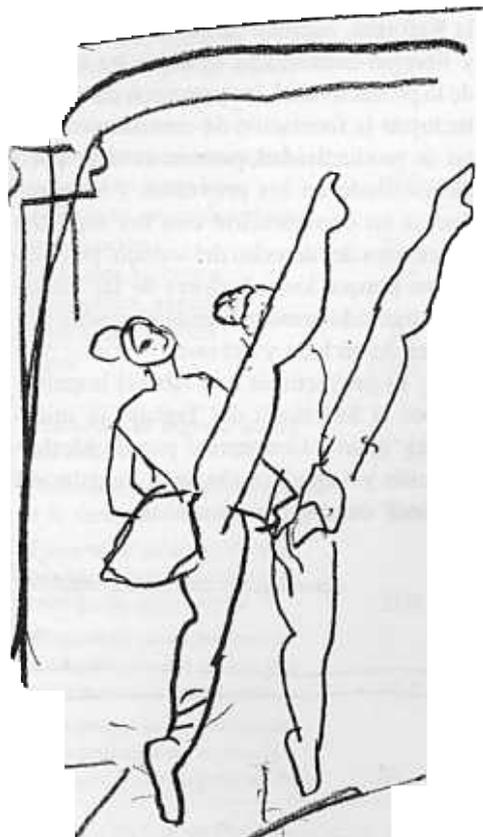
funcional o dentro del proceso productivo se plantea la posibilidad de jornadas discontinuas, la ampliación pactada de tareas, y de cambiar los días de descanso contenidos en los contratos, así como la flexibilización de la jornada que, sin rebasar el total de horas semanales o mensuales, pueda ajustarse diariamente en función de las necesidades de la producción. También se establece como criterio principal para el ascenso en el escalafón al desempeño y la capacitación. En flexibilidad salarial es más pobre que en la numérica y funcional y no hay compromisos explícitos de compartir las ganancias de productividad a través de bonos. A lo sumo se propone la ampliación de las comisiones de capacitación al tema de la productividad, pero en este ámbito las comisiones sólo proponen a las gerencias posibles cambios en maquinaria, organización del trabajo y relaciones laborales, pero no hay mención específica alguna al reparto de los beneficios.

El proyecto mencionado adiciona y detalla muchos de los requisitos para celebrar un contrato colectivo de trabajo: se requiere de la firma de todos los miembros del sindicato, de las constancias emitidas por el registro de asociaciones de la directiva del sindicato, de sus estatutos en los que se especifique que dentro de su radio de acción está la empresa con la que se quiere firmar contrato, así como el padrón de agremiados. Otro tanto sucede con el procedimiento para emplazar a huelga por firma de contrato colectivo: constancia certificada del registro del sindicato, que en sus estatutos se especifique que en su radio de acción está la empresa, la relación firmada por todos los trabajadores afiliados al sindicato, la certificación por parte de la autoridad que dichos trabajadores forman parte del sindicato; cuando haya un juicio por titularidad del contrato colectivo no se aceptará otra demanda similar en tanto no se resuelva; y se establece el voto secreto certificado por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, STYPS, para el estallamiento de la huelga.

Es decir, en el proyecto de la Secretaría del Trabajo se sintetizan la mayoría de las demandas históricas de los empresarios en cuanto a reforma flexible de la ley, aunque no se llegó a proponer el pago por hora, las prestaciones en función con la capacidad financiera de la empresa o la eliminación de salarios caídos. En cambio, como posible intercambio entre el interés de la parte empresarial y de la STYPS por

flexibilizar, y el de los sindicatos del Congreso del Trabajo, CT, por conservar el cuasimonopolio de la representación de los trabajadores, se dejaron de lado la eliminación de las cláusulas de exclusión, la prohibición de afiliarse a partidos, la penalización a los dirigentes sindicales que no proporcionen los estatutos del sindicato y el contrato colectivo a los trabajadores, el voto secreto y directo para elegir dirigentes, y un nuevo instituto de registro de contratos y sindicatos con información abierta a quienes tengan interés jurídico, aunque las últimas tres cuestiones aparecían en el penúltimo borrador del proyecto de ley y se eliminaron en el momento de entregarlo a la Cámara de Diputados. En otras palabras, el Proyecto Abascal, como se conoce a éste, proporciona flexibilidad laboral a las empresas, impone requisitos adicionales a la titularidad de contratos, a la firma de éstos y a la huelga, y no modifica la situación actual para el registro de sindicatos. En términos de libertad de asociación, de contratación y de huelga salen ganando los patrones, los dirigentes sindicales del CT y el mismo gobierno al firmar la continuidad de las relaciones laborales corporativas que han garantizado la paz laboral durante tanto tiempo.

Por su parte, el proyecto presentado por la UNT y el PRD, parte de una concep-



ción funcionalista e institucionalista de las relaciones industriales y plantea la necesidad de un pacto social entre trabajadores, empresarios y Estado, implícito en la experiencia de negociación entre el sindicato de telefonistas y Telmex. Este proyecto se centra en los aspectos procesales relacionados con la libertad de asociación, de contratación colectiva y de huelga. Al respecto conserva la cláusula de exclusión por ingreso al trabajo pero no por separación, establece el voto secreto y directo para elegir dirigentes sindicales, y el registro nacional de sindicatos y contratos colectivos, la posibilidad de celebrar contratos colectivos por rama y cadena productiva, crea una nueva institución (Instituto Nacional de Salarios, Empleo y Productividad), el salario mínimo lo fija la Cámara de Diputados, así como el reparto de utilidades, propone semana de cuarenta horas y un solo salario mínimo nacional. En el tema de productividad, el desarrollo, como en el Proyecto Abascal, también es limitado, aunque adopta el concepto de productividad ampliada contenido en el contrato colectivo del sindicato con Telmex, supone la formación de comisiones mixtas de productividad y capacitación, encargadas de diagnosticar, elaborar programas, evaluarlos, y proponer el reparto de las ganancias por incremento en la productividad.

En conclusión, el Proyecto Abascal, además de sus implicaciones procesales sobre derechos laborales, puede ser interpretado como un paso adelante en la restauración de las relaciones corporativas entre empresarios, Estado y sindicatos del CT, pero ahora con relativa marginación de los partidos políticos. El proyecto sintetiza un gran intercambio entre los dos grandes actores de las relaciones laborales, flexibilidad laboral por cuasimonopolio de la representación de los trabajadores. Sin embargo, este pacto refundacional requerirá de la definición de las nuevas reglas prácticas cotidianas de las relaciones laborales en el nivel federal, aunque de tiempo atrás los gobernadores panistas habían entrado en una convivencia con los sindicatos priistas. Los grandes perdedores son los trabajadores y la UNT, especialmente la dirección del sindicato de telefonistas que creyó que a través de su propuesta de nuevo pacto social productivo, exitoso en Telmex, podría ponerse a la cabeza de las reformas, pero este proceso mostró que las ideas novedosas no bastan si no se cuenta con la fuerza necesaria para impulsarlas. **Démos**