

Las Reformas a Ley Federal del Trabajo

Jorge Fernández Souza



© Jorge Fernández Souza

Septiembre 2012

Ésta es una publicación de Para Leer en Libertad AC y
el Partido de la Revolución Democrática del DF (PRD-DF)

brigadaparaleerenlibertad@gmail.com

www.brigadaparaleerenlibertad.com

Diseño del folleto: Daniela Campero

La propuesta de Reformas a la Ley Federal del Trabajo enviada por Felipe Calderón al Congreso de La Unión, encierra grandes disminuciones a los derechos de los trabajadores mexicanos.

Una manera de aproximarse a la gravedad de esta agresión a los derechos laborales, es comparando el texto de la Ley como se encuentra actualmente, con el contenido de la propuesta, al menos en los puntos más relevantes.

I- En el texto actual de la Ley, la relación de trabajo se establece entre quien presta el servicio y quien lo recibe. Las obligaciones y derechos de las dos partes, del trabajador y del patrón, se generan entonces desde el inicio de la relación, de la prestación del servicio. Así, los derechos del trabajador como son el salario, la jornada máxima, vacaciones o aguinaldo, actualmente son exigibles a la empresa o a la persona física a quien se le preste el servicio, es decir, para quien se trabaje directamente. Esto es independientemente de que exista o no contrato por escrito. En lo esencial, de esto hablan los artículos 20, 21 y 26 de la Ley.

En la Propuesta de Calderón, en los artículos del 15- A al 15- D, se pretende la formalización del régimen de subcontratación (también conocido como out- sourcing), que permitiría que un patrón contratara trabajadores para que laboraran para otra persona (empresa o persona física), que sería la beneficiaria del trabajo. Sería también esta última, es decir el patrón real, de hecho, quien señalaría e impondría las condiciones de trabajo, mientras que el sub- contratista sería el patrón legal que no recibiría directamente el servicio del trabajador, pero que formalmente estaría obligado a cumplir con los derechos de los trabajadores contratados.

De esta manera el patrón legalmente obligado a cubrir los derechos de los trabajadores sería el subcontratista, mientras que el patrón real, el que recibiría el servicio, ya legalmente no sería patrón, ni tendría más obligación que cerciorarse de que el sub- contratista cuente con elementos suficientes para cumplir con las obligaciones laborales hacia los trabajadores. Y en un sistema legal como el mexi-

cano, en el que la simulación es moneda de uso corriente, esta disposición sería fácilmente violable.

Resultaría muy sencillo para el patrón real, el que recibiera los servicios de los trabajadores, argumentar que al momento de establecer el contrato con el sub-contratista, se habría cerciorado de que éste si contaba con recursos para cumplir con las obligaciones laborales, pero cuando se presentará un conflicto, si esos recursos ya no existieran, ya no sería su responsabilidad. Y así los trabajadores no tendrían a quien reclamarle sus derechos, ya que su patrón real, para quien efectivamente hubieren laborado, no tendría para con el/los ninguna obligación legal y sus bienes no responderían frente a alguna demanda de los trabajadores.

Por otra parte, si en cualquier empresa, con este régimen de contratación, no hubiere legalmente trabajadores, ya que quienes efectivamente laboraren para la empresa serían legalmente trabajadores de un sub-contratista, queda la duda de cómo esos trabajadores podrían ejercer sus derechos colectivos a la sindicalización, a la contratación colectiva y a la huelga. Porque si legalmente no son trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios, difícilmente podrían sindicalizarse como trabajadores de esa empresa, demandarle a través de un sindicato la firma de un contrato colectivo o emplazarla a huelga. Es decir la sub-contratación no solamente atenta contra los derechos laborales individuales, sino también contra los colectivos.

II.-Otra manera en la que la reforma afectaría a los derechos individuales de los trabajadores sería a través de los contratos de prueba.

A diferencia de lo que se establece en la Ley, en el sentido de que la relación de trabajo existe por tiempo indeterminado desde que inicia la prestación del servicio y solamente se puede pactar por obra o por tiempo determinado excepcionalmente, cuando las características del trabajo así lo exijan, en la reforma se incluye la posibilidad de que aun en relaciones de trabajo que deberían de ser por tiempo indeterminado, haya períodos de prueba, lo que incidiría en la seguridad en la contratación y en la estabilidad en el empleo. La posi-

bilidad de que una persona labore para un patrón sin que haya continuidad en la contratación, se amplía con los contratos de prueba.

Por otra parte, en los términos actuales el salario puede fijarse por unidad de tiempo, de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Esto posibilita que se pueda pagar por horas trabajadas, lo que visto en el conjunto de la Ley, debería de ser excepcional dado que lo que es normal es el trabajo por tiempo indeterminado o indefinido. Sin embargo, al incluirse en el artículo 83, en el proyecto de reforma, explícitamente la posibilidad de que patrón y trabajador convengan el pago por cada hora de prestación de servicios, se abre el camino para que proliferen contrataciones por hora, lo que además de atentar en contra de la estabilidad en el empleo precariza aún más de lo que ya están el salario y las prestaciones, por lo bajo del salario mismo y porque en contrataciones de esta índole las prestaciones podrían ser escamoteadas.

III.- Cuando se da un despido injustificado, el artículo 48 de la Ley dice que el trabajador podrá demandar su reinstalación o su indemnización. Y agrega que el trabajador tendrá derecho a los salarios vencidos (caídos) desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo o sentencia (desde luego siempre y cuando el juicio le sea favorable). Pero en el proyecto de reforma se establece que el trabajador sólo tendrá derecho a 12 meses de salarios caídos, cualquiera que sea la duración del juicio. Es decir que el juicio puede alargarse por años (como ocurre con alguna frecuencia) y si el trabajador gana, solamente le pagarían lo correspondiente a un año de salario. Siendo esta una manera de abaratar el despido, es a la vez una invitación a que los abogados patronales y las autoridades favorables a ellos prolonguen los juicios, sabiendo que para efectos de salarios caídos lo mismo da que el juicio dure un año a que dure cinco o diez.

Si lo que se buscara fuera eficiencia en la administración de la justicia laboral, habría que cambiar el sistema en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tal vez creando juzgados de lo laboral que pudieran garantizar juicios rápidos y con credibilidad.

IV.- Una de las pocas posibilidades actuales para que los trabajadores cuenten con una representación sindical que realmente defienda sus intereses, es afiliándose a un sindicato confiable para que le demande al sindicato charro o blanco (sea de la mafia del sindicalismo oficial o se trate de un sindicato creado directamente por el patrón), la titularidad del contrato colectivo de trabajo en la empresa. Con todas las dificultades que se presentan en la práctica para llevar a buen éxito este procedimiento, la posibilidad legal existe. Y la demanda se puede presentar aunque no se acredite afiliación de trabajadores de la empresa al sindicato demandante, lo que protege a los trabajadores contra el despido por haberse afiliado a este último sindicato. La titularidad no se define por afiliación, sino por votación por uno u otro sindicato al momento del recuento, en el que se debe de decidir cuál de los sindicatos va a ser el titular del contrato.

Pero en el proyecto de reforma esta posibilidad se reduce hasta prácticamente desaparecer. El artículo 899- A del proyecto de reforma indica como requisitos para que el juicio de titularidad de contrato pueda proceder, entre otras cosas, que se presente una relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda de titularidad. Esto permitiría al patrón y al sindicato demandante conocer la identidad de los trabajadores inconformes y promotores del cambio de titular del contrato, y con toda seguridad los expone a ser blancos de represalias que incluirían al despido. Esto va de la mano con otro requisito igualmente riesgoso para los trabajadores, que es la certificación de la autoridad registradora (Secretaría del Trabajo o Junta de Conciliación y Arbitraje) de que los trabajadores efectivamente estén en el padrón del sindicato demandante. Además, el número de trabajadores afiliados al sindicato demandante, con esta afiliación acreditada, debe de ser cuando menos de una tercera parte de quienes trabajan en la empresa y que la organización sindical demandada (el sindicato que ya no quieren los trabajadores que los represente) tenga datos de alta.

Los requisitos son imposibles de cumplir sin que los trabajadores inconformes (al menos una tercera parte de los que trabajen en la empresa y que además estén dados de alta en el sindicato

demandado) corran el riesgo inminente de ser objeto de represalias por parte del patrón y/o del sindicato del que se quieran liberar.

Se trataría de la eliminación en los hechos de los juicios de titularidad de contratos colectivos, y por tanto del fortalecimiento de los sindicatos obedientes a los intereses del patrón o de los líderes que no se despeinan por los intereses de los trabajadores.

Se trataría también de la perduración de los contratos colectivos de protección, aquellos que se firman entre el patrón y un sindicato a modo sin que los trabajadores tengan conocimiento de su contenido o de su existencia.

V.- El Derecho de Huelga también sería afectado con la reforma. En el texto actual de la ley, la huelga debe y puede tener por objeto, entre otros, lograr por parte de un sindicato la firma del contrato colectivo de trabajo en la empresa donde tenga afiliados. Y en el procedimiento no se establece que tenga que presentarse previamente al estallamiento de la huelga la relación de los trabajadores afiliados al sindicato demandante.

Con la reforma, el procedimiento se complicaría, ya que sería exigible como requisito para que procediera el estallamiento de la huelga que se presentara una relación de los trabajadores de la empresa que estuvieran afiliados al sindicato, con lo que se les pondría en riesgo de ser despedidos.

En otro aspecto, la existencia del estado de huelga como instrumento de los trabajadores para exigir condiciones laborales dignas es un elemento importante en la ley, ya que una vez estallada la huelga, si no hay motivos legales de que sea declarada inexistente, sólo el sindicato puede pedir el arbitraje de la autoridad para que se decida a quién es imputable y por tanto en qué condiciones se levanta la huelga. En la reforma se establece que el arbitraje puede ser pedido tanto por los trabajadores como el patrón, lo que implica que sería factible que la huelga terminara cuando el patrón quisiera.

Podría suponerse que los requisitos que se incluyen en la reforma en relación con los derechos colectivos, como en el juicio por titularidad de contrato colectivo o para el emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo, tendrían el propósito de evi-

tar que líderes de sindicatos sin afiliados en alguna empresa, demandaran con el propósito de extorsionar o de firmar algún contrato de protección. Pero la vía para evitar extorsiones y contratos de protección sería el conocimiento por parte de los trabajadores de los sindicatos a los que supuestamente estén afiliados y de los contratos colectivos que regulen las relaciones en la empresa donde laboren. Ninguna de estas condiciones, como tampoco la participación de los trabajadores en las decisiones de sus sindicatos, sería resultado de la reforma que lejos está de promover la democracia sindical, aun cuando incluye rendición de cuentas y voto secreto para los recuentos.

Aunque podría hacerse otros comentarios, con los anteriores es posible concluir que el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentado por Felipe Calderón haría aún más precarias las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos, entre otros factores porque abarataría el costo de la fuerza de trabajo, disminuiría la ya reducida estabilidad en el empleo, y abarataría también el costo del despido. Los derechos colectivos no solamente no tendrían mejores condiciones legales y prácticas, sino que se acotarían más de lo que ya están en la práctica.

Los argumentos que se dan para toda esa reducción de los derechos laborales, como son el incremento de la productividad, mayor posibilidad de empleo, o acceso a trabajo digno, son insostenibles entre otras cosas porque el articulado dice lo contrario a lo que se sostiene en la parte introductoria del proyecto.

Es cierto que muchas de las disposiciones jurídicas legales, tanto individuales como colectivas, que en la Constitución y en la ley Federal del Trabajo son favorables para los trabajadores, en la práctica no se cumplen. Pero su existencia formal posibilita hacer exigible su cumplimiento. La reducción en el texto legal de esos derechos, sin duda agregaría un alto grado de dificultad a las reivindicaciones laborales.