

Derechos humanos laborales

Lamberto González Ruiz

Nuestra mirada

309

Han existido muchas teorías, es decir, diversas miradas sobre la explotación de los trabajadores, y en especial de la que les ha impuesto a los asalariados el sistema capitalista hasta hoy prevaleciente.

De todas esas miradas, la que nos parece necesario recuperar es la de Ricardo Flores Magón y sus compañeros del Partido Liberal Mexicano, pues creemos que esa forma de ver las cosas nos permitirá conocer a fondo y evaluar la situación de los trabajadores en el sexenio de Fox. Pero además, esa realidad se advertirá con más claridad desde la perspectiva de los derechos humanos laborales, que hoy son un importante instrumento de lucha de los trabajadores en el ámbito nacional e internacional.

En México, los derechos laborales encuentran su raíz más profunda y firme en la lucha de los magonistas, esto es, los miembros del Partido Liberal Mexicano encabezados por Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalía Bustamante, quienes hace cien años, en San Luis Missouri, adonde habían emigrado por la persecución del régimen porfirista, lanzaron el 1º de julio de 1906, el Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, en el cual, como señala Felipe Tena Ramírez:

[...] se recogieron, al lado de las reformas políticas que se habían venido sustentando, las primeras reivindicaciones netas y claras en materia social. En este último aspecto el Programa estaba influido por la correspondencia que sus autores habían sostenido con adeptos residentes en los centros de trabajo, como Manuel M. Diéguez y Esteban Vaca Calderón, quienes les daban a conocer las condiciones desfavorables para el obrero que regían en Cananea, cuya huelga sangrientamente reprimida y casi simultánea a la aparición del "Programa", habría de ser seguida por la de Río Blanco y otras, motivadas por reivindicaciones laborales.¹

¹ Felipe Tena Ramírez, *Leyes fundamentales de México 1808-1997*, México, Porrúa, 1997, p. 722.

En el capítulo denominado “Capital y trabajo”, de ese programa, se plantea lo siguiente:

21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.
22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.
24. Prohibir en absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener en las mejores condiciones de higiene sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
26. Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.
27. Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes del trabajo.
28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.
29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
30. Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
31. Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retrasen el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.
32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
33. Hacer obligatorio el descanso dominical.²

² *Ibid.*, pp. 729-730.

Muchos de esos reclamos se plasmaron en el artículo 123 de la Constitución de 1917, que fue la primera carta magna del mundo que estableció disposiciones protectoras y garantías colectivas a favor de grupos o clases sociales explotadas y marginadas: trabajadores y campesinos.

Y como no podía ser de otro modo, tal mirada está presente en la lucha de los trabajadores que emigran a los Estados Unidos, como lo señala Arturo Santamaría Gómez, en los términos siguientes:

Son varios ya los partidos y agrupaciones sociales que en el periodo actual en los Estados Unidos consideran que los obreros indocumentados, las mujeres sindicalistas, los negros, los chicanos, puertorriqueños y otras minorías nacionales son los sectores claves para una posible lucha revolucionaria. Particularmente a los indocumentados les asignan un papel estratégico por ser el vínculo que une más estrechamente a los trabajadores de los Estados Unidos con los pueblos latinoamericanos. Y ello no es meramente una especulación, nuevamente la historia, la añeja y la más reciente, nos demuestra que efectivamente ese camino se ha recorrido. Los magonistas, constante punto de partida, como nos lo recordó acertadamente José Revueltas, del socialismo y estrategia revolucionaria mexicanas, fincaron las primeras bases de ese doble papel de miles de trabajadores mexicanos en los Estados Unidos: desvivirse apoyando a la Revolución Mexicana, y desvivirse enfrentándose a todos los obstáculos por brindar su grano de arena a un movimiento obrero revolucionario en los Estados Unidos. Los magonistas con más brillantez y efectividad que nadie cavaron hondo un túnel que apuntaba al futuro.

La tremenda complejidad del capitalismo contemporáneo, su vasta internacionalización, han tendido los cables de acero para que la genialidad intuitiva magonista y la genialidad teórica de Marx se hagan realidad.³

También encontramos ese modo de mirar en las multitudinarias movilizaciones y en el gran paro boicot del 1º de mayo de 2006 en los Estados Unidos, “Un día sin inmigrantes”, en el que millones de trabajadores indocumentados y sus aliados, junto con sus familias, no acudieron al trabajo ni a la escuela, no hicieron compras ni ventas, y salieron a apoyar los eventos programados en contra de leyes represivas como la H.R. 4437 que promueven grupos racistas como los “*minuteman*”, y a exigir respeto a sus derechos laborales y migratorios.

Asimismo, es evidente la importancia y trascendencia del Programa del Partido Liberal Mexicano y de su complemento, el artículo 123 de la

³ Arturo Santamaría Gómez, *La izquierda norteamericana y los trabajadores indocumentados*, México, Ediciones de Cultura Popular / Universidad Autónoma de Sinaloa, 1988, p. 17.

Constitución de 1917, en el surgimiento y consolidación del derecho internacional del trabajo. En efecto, la parte XIII del Tratado de Paz de Versalles del 28 de junio de 1919, que creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consta de 41 artículos y en su numeral 427 se establecen los lineamientos en materia laboral, mismos que, afirma el doctor Alberto Trueba Urbina, “en su mayor parte provienen del artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, primera declaración de derechos sociales del mundo”.⁴

De lo expuesto, se advierte que las normas laborales tutelan los derechos básicos de los trabajadores, tanto en el orden interno de cada Estado como en las relaciones entre éstos. De ahí que cualquier intento por modificar ese marco jurídico en beneficio de los patrones y en perjuicio de los trabajadores, resulta contrario a su finalidad y principios rectores, tan necesarios en un sistema que tiene como sustento la plusvalía que conlleva la explotación del trabajo asalariado.

Derechos humanos laborales

La abogada Carmen Herrera, quien tiene amplio conocimiento teórico y práctico en la materia, define así los derechos humanos laborales (DHL):

[...] todo lo que a hombres y mujeres dependientes del trabajo asalariado, les hace posible el ejercicio pleno de todos y cada uno de sus derechos humanos, permitiéndoles alcanzar el bienestar material, desarrollarse como individuos y como organización, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.⁵

Esta definición es, a nuestro entender, atinada, ya que coloca los DHL como la base y condición del ejercicio de los demás derechos humanos para quienes en el sistema capitalista prevaleciente, viven de la venta de su fuerza de trabajo. Y es evidente que, en tanto no se supere este sistema, los trabajadores y las trabajadoras deberán pugnar por obtener, como contraprestación por sus servicios, los medios de subsistencia suficientes y adecuados para satisfacer sus necesidades, así como los mecanismos de previsión y seguridad social.

También es acertada la inclusión del aspecto colectivo de estos derechos, al indicar que deben permitir a los hombres y mujeres que viven de

⁴ Alberto Trueba Urbina, *Nuevo derecho internacional social*, México, Porrúa, 1979, p. 302.

⁵ Carmen Herrera, *Derechos humanos laborales / Fundamentación teórico-jurídica y propuestas de acción*, México, Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal) / Universidad Iberoamericana-Plantel León, 1996, p. 21.

su trabajo desarrollarse como individuos y como organización, esto es, realizarse en su condición de seres humanos o personas físicas y también como miembros de un ente colectivo o persona moral, por ejemplo un sindicato, e incluso alcanzar los objetivos y resultados emancipatorios y transformadores que se les señalan como clase, que al día de hoy les han resultado inalcanzables, probablemente porque esa titánica tarea nos corresponde a todos.

Al lograr la humanidad un sistema de vida en que no predomine el capital sino el trabajo, éste se realizaría de modo diverso al asalariado y con formas de producción y distribución harto diferentes a las actuales regidas por la ganancia y el lucro, por lo que el carácter y alcances de los DHL se transformarían para convertirse en el soporte esencial de los demás derechos fundamentales a obtener por los individuos y los pueblos.

A los DHL se les incluye entre los derechos humanos de la llamada segunda generación: económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA), que resultaron necesarios ante las consecuencias que tuvo para los trabajadores, la brutal aplicación de los derechos de la primera generación, esto es, los civiles y políticos: su anulación como sujetos de derecho y una feroz explotación, pues dos años después de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 en París, se emitió la Ley Le Chapelier, que prohibió las asociaciones de trabajadores, porque sus pretensiones de organizarse para obtener un mejor salario, atentaban contra la sagrada libertad de contratación, en la Francia “democrática”.

En relación con la actitud del Estado respecto a esos derechos, Herrera afirma que requiere una participación activa y positiva del Estado, orientada a satisfacer las necesidades de la población.

Es necesario agregar lo señalado a este respecto por el Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal), en el sentido de que los tres niveles de obligaciones estatales en la materia (respetar, proteger y satisfacer) han sido recogidas por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de la Organización de las Naciones Unidas, que establece las siguientes obligaciones genéricas:

Obligación de adoptar medidas inmediatas para su vigencia. Incluye adecuar la ley nacional a los compromisos internacionales, establecer planes y políticas públicas adecuadas, implementar mecanismos de vigilancia de la situación de los DESC, y el proveer de recursos efectivos, sean económicos o judiciales.

Obligación de garantizar niveles esenciales de los DESC, es decir, los mínimos que deben respetarse en todo Estado como punto de partida para una mayor cobertura. Si bien es cierto que al evaluar el cumplimiento de esta obligación hay que tomar en cuenta las limitaciones de recursos con que cuente el Estado, no menos cierto es que el Estado debe acreditar los esfuerzos para

cumplir con los recursos disponibles. Por ello se hace necesario elaborar medidores cuantitativos y cualitativos que permitan evaluar la disposición y capacidad del Estado para garantizar los niveles esenciales respecto a cada derecho.

Obligación de cumplimiento progresivo. El Pacto reconoce las condiciones que pueden acontecer en los diferentes Estados, por ello acuña el carácter de “progresividad” a los DESC. Esto implica, por una parte, que se reconoce que el pleno cumplimiento de los DESC es un proceso gradual, y no se puede esperar ni exigir un cumplimiento inmediato por parte del Estado, pero también implica que el Estado está obligado a impulsar dicho cumplimiento gradual, tomando las medidas necesarias para un constante avance en el gasto efectivo de los DESC.

Obligación de no regresividad, es decir, las acciones y omisiones del Estado no deberán producir un retroceso en el nivel de cumplimiento de los DESC que se haya alcanzado durante el proceso progresivo de implementación. Obligación que, al momento de escribir estas líneas, cobra especial importancia ante el nuevo intento de reformar la Ley Federal del Trabajo que, de prosperar, implicaría pérdida de derechos para los trabajadores. No es difícil encontrar la relación de esta obligación con la Irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, a que nos referimos al enumerar los 10 derechos humanos laborales.⁶

Las características de los DHL que Herrera⁷ señala son las siguientes:

- Nacen por la dignidad humana
- Son inherentes
- Son de hombres y mujeres
- Son irrenunciables
- Son integrales
- Son inacabados
- Son siempre exigibles
- Los individuales y colectivos son complementarios
- Son los mínimos indispensables

También enumera, a modo de decálogo, cuáles son los DHL que hacen posible a los trabajadores vivir y trabajar con dignidad, de manera individual y como organización laboral, precisando su contenido (1996), que se

⁶ Cereal, *VI informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México durante el año 2002*, cuarta parte, “La iniciativa de la reforma laboral desde los derechos humanos”, apartado 4.3, “El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, p. 73.

⁷ Carmen Herrera, *op. cit.*, pp. 21-22.

complementan con los del texto de la segunda edición de la obra (2002), en los siguientes términos:

Empleo estable. Este derecho implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo, obtener empleo sin discriminación alguna, ser capacitados para realizarlo; garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo, protección contra el desempleo e indemnización por despido injustificado y ascenso con base en la antigüedad.

Salario suficiente. Consistente en una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa, complementada si es necesario, por otros medios de protección; a percibir salario igual por trabajo igual; y a garantizar a los trabajadores su subsistencia cuando se jubilen mediante un sistema de pensiones.

Condiciones satisfactorias de trabajo. Comprende: horario de trabajo y descanso suficiente para recuperar la energía perdida; ambiente laboral libre de hostigamiento moral y sexual; condiciones de trabajo seguras y saludables; así como indemnización por riesgos de trabajo.

Libertad sindical. Significa la posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de los propios intereses de los trabajadores en un sindicato, sin intervención de autoridades ni de patrones en la vida sindical; libertad para elegir libre y con garantías democráticas a los representantes; protección contra el hostigamiento por causa de afiliación o liderazgo sindical; y facultad de regular y organizar la vida interna del sindicato mediante estatutos.

Contratación colectiva. Este derecho se entiende como la posibilidad de tomar en cuenta los intereses y voluntad de los trabajadores, así como las condiciones reales de la empresa, para la determinación bilateral de condiciones de trabajo. Implica que los trabajadores, organizados como sindicato, negocien con el patrón mayores y mejores prestaciones de las que establece la ley como mínimas. Cuando existe la participación equitativa de las dos partes (trabajadores y empresas), es lo que se llama bilateralidad contractual.

Huelga. Acto legítimo de los trabajadores para ejercer los derechos de los trabajadores. Consiste en suspender las labores de la empresa o centro de trabajo para presionar al patrón, a fin de conseguir un reparto equitativo de las ganancias que permita a los trabajadores vivir y trabajar con dignidad, así como ejercer el derecho de contratación colectiva.

Derechos por maternidad (derechos a equidad de género). Estos derechos se refieren a la garantía que debe ofrecerse de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral, y las medidas tendientes a realizar efectivamente la equidad de género. Esto implica prohibiciones específicas (prohibición de la discriminación o de prácticas que favorezcan la discriminación y la violencia en contra de las personas por razón de género, como el hostigamiento sexual) y derechos que protejan algunas condiciones especiales en

la realización del trabajo (garantías de protección de la maternidad). Aunque hacemos énfasis especial en la discriminación por género, por la importancia y gravedad de ésta, el derecho a la equidad ha de entenderse en un sentido amplio, respecto de cualquier caso de discriminación, por cualquier otra razón, en el ámbito laboral.

Protección al trabajo de menores. Es la prohibición del trabajo para menores de 14 años, salvo en condiciones especiales (ver Convención de Derechos del Niño ratificada por México ante la Organización de las Naciones Unidas). El Estado debe garantizar protección y vigilancia para que el menor continúe sus estudios. Los mayores de 14 años y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de 6 horas.

Irrenunciabilidad a derechos adquiridos. Significa que no se puede renunciar a ningún derecho adquirido aun cuando exista un documento firmado ante testigos o cualquier autoridad. Esto significa también la obligación del Estado y del patrón de respetar siempre los derechos del trabajador.

Justicia laboral. Se refiere a que el Estado debe garantizar por los medios adecuados, que cuando se viole un derecho, los trabajadores puedan ser escuchados públicamente y con justicia, por tribunal independiente e imparcial para que se determinen sus derechos y obligaciones, de manera pronta, expedita y gratuita.⁸

Política laboral de Vicente Fox

El presidente no habló a la ligera cuando afirmó que el suyo era un gobierno para los empresarios, es decir, propaternal. Con ello expresó su credo real que no es el dominguero y mediático de su rancho en San Cristóbal. De ahí que la política laboral del sexenio haya sido, en todos los ámbitos, contraria a los intereses de los trabajadores del país. Han sido años de vacas flacas para los asalariados, y buenos, muy buenos para las grandes empresas, en especial las transnacionales.

Derechos colectivos / Libertad sindical

Enrique de la Garza Toledo, en un artículo sobre el sindicalismo mexicano frente a la transición política, señaló las alternativas que se presentaban para Vicente Fox al inicio de su gestión:

⁸ Carmen Herrera, *Derechos humanos laborales: Experiencia teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa*, México, Cereal / Fundación Friedrich Ebert, 2002, pp. 27-29.

Primera, el favorecer la libertad sindical tal como postuló en el discurso (una campaña en contra de los contratos de protección y en contra de los apoyos estatales al corporativismo que pudiera llevarse hacia una reforma democrática de la ley laboral);

Segunda, más moderada que la primera pero que apuntase hacia un respeto a la legalidad vigente con funcionarios honestos en las Juntas de Conciliación y en el registro de asociaciones;

Tercera, no hacer grandes cambios, considerando la experiencia del PAN en los estados en los que tienen gobernadores como Baja California Norte [sic] (*modus vivendi* con las centrales oficiales, sin favorecer a independientes ni a blancos, jugando entre las centrales y utilizando los resortes legales y extralegales para conformar una suerte de corporativismo panista cuyo único interés es satisfacer al máximo a los inversionistas).⁹

Es incuestionable que siguió esta última, e incluso la orientó hacia posiciones más negativas para los trabajadores, pues no sólo ha creado sus propias centrales *charras*, sino que reforzó a las prohijadas por el régimen priista y se impone a líderes criminales y corruptos a cambio de apoyo y votos.

Como ejemplo de lo anotado, está la reelección en el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM). Esta maniobra de Romero Deschamps para asegurarse la impunidad por los múltiples delitos que ha cometido durante su gestión como dirigente sindical, se analiza en el *IX Informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México durante el año 2005* en los términos siguientes:

El día 12 de octubre de 2005, los secretarios generales de las 36 secciones que conforman el STPRM, firmaron un desplegado para pedir al Comité Ejecutivo General (CEG) y al Consejo General de Vigilancia (CGV) del sindicato petrolero, que emitiera una convocatoria para que el sindicato celebrara una convención extraordinaria con la finalidad de reelegir a Carlos Antonio Romero Deschamps como secretario general del CEG, lo que implica adelantar el proceso electoral un año, ya que este proceso debía celebrarse a finales del 2006. El día 13 de octubre, el CEG y el CGV emitieron una convocatoria para realizar el día 27 de octubre la convención extraordinaria, por lo que instruía a las directivas seccionales a convocar a asambleas extraordinarias seccionales con la finalidad de que en ellas se nombrara a tres delegados que asistieran al acto sindical.

⁹ Enrique de la Garza Toledo, “El sindicalismo mexicano frente a la transición política”, en Cereal, *Informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México durante el año 2000*, México, p. 20.

Carlos Romero Deschamps ha estado al frente del sindicato petrolero desde 1993, cuando llegó, con apoyo gubernamental, a la Secretaría General de manera interina, después de que Sebastián Guzmán Cabrera, el anterior dirigente nacional, renunciara a su cargo ante las protestas y demandas legales que mantenían trabajadores en su contra. En 1995 es nombrado secretario general y el año 2000 se reelegió para el periodo 2001-2006. Para lograr lo anterior, Romero Deschamps impulsó una reforma a los estatutos para ampliar de 3 a 6 años el periodo de gobierno del sindicato, además de establecer la reelección de éstas y puedan ejercer el poder en las secciones de manera discrecional y sin interferencias directas del CEN [...]

El día 14 de octubre los comités ejecutivos locales (CEL) de las 36 secciones emitieron las convocatorias para celebrar las asambleas extraordinarias en cada sección, las cuales se realizaron entre el 14 y 17 de ese mes. Así, en una aparente normalidad y respeto por los Estatutos del STPRM, se formalizó la reelección de Carlos Antonio Romero Deschamps, para el periodo 2007-2012, es decir, por seis años más. En la convención sindical estuvieron presentes los encargados de la Secretaría de Gobernación, Carlos Abascal Carranza, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Francisco Javier Salazar Sáenz, y el director de Pemex, Luis Ramírez Corzo. La asistencia de esta representación del Poder Ejecutivo no fue sólo protocolaria ni presencial, fue la de una clara legitimación de la convención, muestra de ello fue el hecho de que la toma de protesta de Carlos Romero Deschamps como secretario general, fue tomada por el secretario del Trabajo, Salazar Sáenz; acción inusual en las demás convenciones para reelegir al líder, donde la asistencia de la representación del Poder Ejecutivo fue sólo presencial.

Además de lo anterior, al término de la convención, el titular de la Secretaría de Gobernación tuvo el siguiente diálogo:

—¿Qué implica avalar a una persona como Romero Deschamps, cuando ha sido muy cuestionado?— se le preguntó al secretario de Gobernación, Carlos Abascal Carranza.

—El señor fue electo por su sindicato. Nosotros no nos metemos en la vida interna de los sindicatos. Su sindicato lo eligió, el gobierno respeta las decisiones del sindicato.

Esta declaración, y toma de protesta, dejan ver la postura del Ejecutivo Federal sobre los procesos de reelección sindical que tuvieron lugar en nuestro país, la de una total tolerancia y complicidad con acciones que violan los derechos humanos de los trabajadores en México, bajo un discurso de “respecto” a la autonomía sindical.¹⁰

¹⁰ Cereal, *IX Informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México durante el año 2005*, México, 2006, segunda parte, p. 35.

Contratos de protección

En lo relativo a los llamados “contratos de protección”, que constituyen más de 90 por ciento de los existentes en todo el país, el gobierno foxista los ha solapado y con ello dio lugar a que se privara de sus derechos laborales fundamentales a millones de trabajadores. La bilateralidad en la negociación de las condiciones de trabajo es una mera simulación en la mayoría de los centros de trabajo. Al respecto, Jorge A. Calderón Salazar puntualiza:

México es parte integrante de numerosos instrumentos internacionales que requieren que su gobierno proteja el derecho de los trabajadores a asociarse libremente, entre los que se encuentran el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”). De manera similar, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (Declaración de la OIT) ha reconocido la libertad de asociación como uno de los “derechos fundamentales” que todos los miembros de la OIT, incluido México, tienen la obligación de resguardar.

Sin embargo, en México, nueve de cada 10 contratos colectivos son una simulación. La mayoría son los llamados “contratos de protección”: convenios laborales acordados, firmados y revisados al margen de los trabajadores. Los patrones escogen al sindicato (por lo regular fantasma) que ofrece más ventajas y “paz laboral”. Además, este tipo de contratos garantizan que no haya revisiones salariales ni contractuales, de emplazamientos ni de otras peticiones.¹¹

Legislación

El gobierno federal presentó en 2002, el llamado “proyecto Abascal” de reforma a la Ley Federal del Trabajo, que no ha sido aprobado hasta el momento no obstante los numerosos intentos de Fox y sus colaboradores de sacarlo adelante. A este respecto, en el propio *Informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México durante el año 2002*, se indican

¹¹ “Diez años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Su impacto en la economía de México”, en *Auge y perspectivas de los contratos de protección / ¿Corrupción sindical o mal necesario?*, México, Grupo Parlamentario del PRD en el Senado de la República / Fundación Friedrich Ebert, 2005, pp. 150-151.

los artículos que se busca reformar con criterios contrarios a los intereses de los trabajadores. Transcribimos a continuación los que a nuestro entender tienen mayor importancia:

Artículo 35. Establece nuevas formas de contratación, contratos de capacitación y temporada, que atenta contra el principio de estabilidad en el empleo, elemento fundamental del derecho humano al trabajo.

Artículo 59. Se establece la posibilidad de que trabajadores y patrones modifiquen la jornada de trabajo legal. Especialmente grave es que no se contempla la participación de los sindicatos en dicha modificación, por lo que los trabajadores quedan en desventaja al momento de negociar. La experiencia sudamericana nos muestra la afectación al derecho humano de condiciones satisfactorias de trabajo cuando se implementan este tipo de acciones de “flexibilización” al margen de la negociación colectiva con sindicatos verdaderamente representativos de sus afiliados.

Artículo 369. A pesar de que los trabajadores tienen derecho a formar sus agrupaciones sin autorización previa de las autoridades, la iniciativa mantiene el sistema de Registro Sindical. Registro que no es público, dando margen a la discrecionalidad de las autoridades, como lo ha documentado Cereal en sus informes anteriores. Ahora, no sólo se mantiene el sistema de registro sindical (desechando la iniciativa la propuesta de crear un sistema de registro público) sino que se incluyen nuevas causas de cancelación del mismo. Si bien se pretende justificar la medida como una acción para evitar el sindicalismo de protección, la iniciativa recoge la propuesta que más facilita la discrecionalidad de la autoridad, rechazando la que promovía la transparencia de sindicatos y funcionarios públicos.

Artículo 893-A. Establece nuevos requisitos para que un sindicato inicie un juicio por el cual adquiera la titularidad de la negociación colectiva, que arriesgan a prácticas antisindicales. Por lo tanto, es una regresión en materia de negociación colectiva.

Artículo 893-C. Implica una denegación de justicia, al negar admitir demandas de titularidad si ya existe un juicio previo y hasta un año después de causar estado. Facilita la simulación jurídica, siendo una regresión en la protección a la negociación colectiva.

Artículo 920. Establece nuevos requisitos para emplazar a huelga por contrato colectivo de trabajo, que arriesgan prácticas antisindicales. Por lo tanto, son una regresión en materia de huelga, que ha sido reconocida como derecho humano.¹²

¹² Cereal, *VI Informe de violaciones...*, op. cit., cuarta parte, “La iniciativa de reforma laboral desde los derechos humanos”, apartado 4.2, “Contenidos regresivos”, pp. 71-72.

En 2004 se reformó la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto de la cual el Cereal, señala lo siguiente:

La reforma a la Ley del Seguro Social fue aprobada el 4 de agosto de 2004, pasando por alto el derecho de negociación colectiva de los trabajadores sindicalizados, violentando a través de la imposición de una reforma legislativa el Contrato Colectivo de Trabajo, que sólo puede ser reformado mediante negociación bilateral entre el sindicato y la directiva del Instituto.

La Ley del Seguro Social es modificada en sus artículos 277 D y 286 K. En el texto del primer artículo se faculta al consejo técnico para que sea el encargado de crear, sustituir o contratar plazas, de acuerdo a criterios de producción, eficiencia y calidad de servicio (términos de la “nueva cultura laboral”). Además, en este artículo se establece como obligación para los trabajadores, depositar en un fondo denominado Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de carácter Legal o Contractual, los recursos necesarios para cubrir los costos futuros que deriven del RJP.

Mientras que con las modificaciones hechas al artículo 286 K, el Instituto se convierte en mero administrador del Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal o Contractual, dejando en manos del consejo técnico y del director general la elaboración y aprobación de los mismos. Lo más grave de la modificación realizada a este artículo es en el sentido de que tanto el Instituto en su carácter de patrón, como el Estado, no podrán destinar recursos al fondo de Jubilaciones y Pensiones, sino que se cubrirá a través de recursos presupuestales aprobados por la Cámara de Diputados, además, los trabajadores sindicalizados tendrán que dar mayores aportaciones para que sean ellos quienes financien sus propias pensiones.¹³

Relaciones triangulares de trabajo

Con la irrupción y consolidación de las empresas transnacionales, que arrasan a las demás a tales prácticas, se han venido imponiendo las relaciones laborales de la globalización neoliberal, las denominadas “relaciones triangulares de trabajo”, es decir, la subcontratación y/o tercerización y/o outsourcing (externalización), que suprimen la estabilidad en el empleo y dan lugar a su precarización; reducen los salarios y prestaciones; y desaparecen en la práctica los derechos de sindicalización, contratación colectiva y huelga.

¹³ Cereal, *VII Informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México durante el año 2004*, México, pp. 24-25,

Carlos Reynoso Castillo, en su ponencia presentada en el seminario “Relaciones Triangulares del Trabajo (Subcontratación y/o Tercerización) ¿Fin de la Estabilidad laboral?”, efectuado el 31 de marzo y 1^o de abril de 2005 en la Cámara de Diputados, organizado por la Fundación Friedrich Ebert en coordinación con el Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias de esa cámara, señala lo siguiente:

¿De qué estamos hablando cuando nos referimos a las relaciones triangulares? Dicho de manera muy burda, muy sencilla, se trata de aquellas circunstancias en las cuales una empresa encarga a otra la realización de parte de su proceso, ya sea externalizando o incluso dentro de la misma empresa y que las personas que elaboran esa parte del proceso, en la vía de los hechos tienen menores derechos sociales que aquellos que se quedaron en la empresa inicial.

En varias partes del mundo algunas modalidades del tema han sido tratadas. Existen los casos de Perú, con la Ley de Fomento del 92 donde cooperativas de trabajadores están trabajando en esto; y lo mismo sucede en Cuba.

La figura de la entidad empleadora en el caso mexicano, ha significado en lo concreto la eliminación de derechos laborales. Sin embargo, se trata de una política fomentada desde los gobiernos federal y estatal para que se recurra a la subcontratación, sin defender o aplicar el respeto a los derechos laborales.¹⁴

Norahenid Amezcu Ornelas, en su ponencia sobre las plataformas petroleras, del propio seminario, denuncia:

Entrando en materia, tratemos de imaginarnos una plataforma petrolera, donde uno o dos de los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo caen al mar y desesperadamente tratan de salvar la vida luchando contra el frío y la fuerza de las olas. Aquí yo les hago una pregunta: ¿Creen que la empresa hace algo por rescatar a esos trabajadores? ¿Mandan una lancha por ellos, por ejemplo? Y la respuesta es: no hacen absolutamente nada. Los trabajadores luchan algún tiempo, mayor o menor, hasta que se hunden en el mar. Y esto no está pasando en China ni en Japón, sucede apenas a pocos kilómetros de aquí.

¿Y por qué comenzar mi charla con esto? Porque esta problemática es un caso extremo de la violación a los derechos laborales que se da en el marco de la llamada subcontratación, triangulación, *outsourcing*, o como le quieran llamar.

¹⁴ *Memorias del Seminario “Relaciones Triangulares de Trabajo (Subcontratación y/o Tercerización) ¿Fin de la Estabilidad Laboral?”*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2005, panel I: Modalidades triangulares del trabajo, perspectivas en México, p. 24.

Es decir, esta nueva tecnología jurídica empleada por los neoliberales tiene varios objetivos: en primer lugar, trata de que no se defina fácilmente la responsabilidad patronal; así, un patrón contrata, otro paga los salarios, otro recibe los servicios de los trabajadores y otro recibe los beneficios derivados de tal prestación de servicios; otra empresa hace la limpieza y así puede seguir una cadena más o menos amplia de subcontrataciones. La esfera de responsabilidad se diluye en varias figuras y ahí es muy difícil determinar quién es el patrón.

¿Qué otro objetivo persigue esta nueva tecnología neoliberal? Obviamente, reducir las prestaciones de los trabajadores, en lugar de pagar 500 pago 50 pesos, por ejemplo de prima vacacional, o bien te suprime esta u otras prestaciones: pago de tiempo extraordinario, pago de aguinaldo, por mencionar algunas. Otro objetivo, que se deriva del anterior, es la intención de golpear a los sindicatos y a los contratos colectivos.

Y finalmente –el tema más importante y que no se suele destacar– se busca reducir el poder político y social de la clase trabajadora; si yo te arrebato tales y cuales derechos, yo tengo más poder, lo que resta fuerza a la clase trabajadora.

En cuanto a las condiciones laborales hemos dicho que la Ley Federal del Trabajo exige un equilibrio de esas condiciones laborales, entonces: ¿Por qué no se aplica la LFT, si es clara y contundente? Porque no basta la letra de la ley, ésta desde luego ya es un gran logro, sin embargo se requiere algo más: la voluntad política del gobierno de hacer cumplir esa ley, pero el gobierno no sólo carece de esa voluntad política, sino que se colude con las empresas contratantes –normalmente de capital extranjero en las plataformas petroleras– en el marco de los contratos de servicios múltiples (que son absolutamente inconstitucionales).

En esos contratos se pacta todo, menos las condiciones laborales, el cómo se va a tratar a los trabajadores, Pemex por el contrario dice: “Voy a firmar estos contratos de servicios múltiples, pero para favorecer a los contratistas extranjeros, antes voy a correr los trabajadores que en Pemex desarrollan esos trabajos con apoyo del sindicato, con el pretexto de que ya no hay materia de trabajo y, al día siguiente que los contrate esta empresa que va a operar la plataforma, pero ya sin el marco del contrato colectivo, o sea con prestaciones casi nulas y sin sindicato. Y no sólo eso, sino que todos los gobiernos, sin distinción de color cada vez más están haciendo uso de la subcontratación para “ahorrarse dinero”, por lo que carecen de fuerza moral para evitar que otras empresas subcontraten.¹⁵

¹⁵ *Ibid*, panel III: Casos específicos de triangulación de trabajo, pp. 79, 80 y 81.

La justicia laboral

La falta de justicia laboral en el sexenio de Fox, quedó de manifiesto en el caso del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi, que estalló la huelga en la planta ubicada en El Salto, Jalisco, el 22 de enero de 2002, ante el cierre injustificado del centro de trabajo. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje inventó la figura de la improcedencia para calificar y terminar con la huelga, debido a que se emplazó estando cerrada la empresa. Sin embargo, la lucha de los trabajadores y una defensa legal oportuna echaron abajo esa maniobra legaloide y les permitió lograr un laudo favorable y constituirse en sociedad cooperativa, la que actualmente está funcionando con buenos resultados.

Al final del sexenio

La tragedia ocurrida el 19 de febrero de 2006, en la mina Pasta de Conchos, en Sabinas, Coahuila, verdadero crimen industrial, es decir, crimen de empresarios y funcionarios de la globalización, en la que murieron 65 o más trabajadores (hasta hoy, salvo uno, no han sido recuperados sus cuerpos), muchos de los cuales laboraban para una empresa contratista; así como los hechos ocurridos en Lázaro Cárdenas, Michoacán, en donde el 20 de abril de 2006 la policía mató a dos trabajadores al intentar desalojar, a petición de Grupo Villacero, a los huelguistas de Sicartsa, miembros de la sección 271 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, confirman que el régimen de Fox, al igual que el gobierno porfirista en 1906 en Cananea, pone por encima de los intereses del pueblo trabajador los intereses de los empresarios, nacionales y extranjeros, y hace oídos sordos al clamor que se levanta, similar al que hace 100 años fue el anuncio de lo que ocurrió en 1910.

La simulación que significó el Programa Nacional de Derechos Humanos presentado por el gobierno foxista a finales de 2004, como parte del Acuerdo de Cooperación Técnica, firmado con la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos en 2000, en el que se incluyeron superficiales líneas de acción relativas a capacitar inspectores en derechos humanos y facultarlos para conocer de ellos dentro de las empresas y aplicar sanciones, así como avanzar en la autonomía del registro de asociaciones, demuestra que el PAN aprendió del PRI lo útil que es aparentar en el exterior interés en esos temas y aquí hacer exactamente lo contrario.

La migración a los Estados Unidos de millones de trabajadores en el sexenio foxista, demuestra el fracaso del gobierno foxista en la creación y

conservación de empleos en el país. La situación en los demás rubros relacionados con los derechos humanos laborales resulta igualmente desastrosa para los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Bibliografía

- Auge y perspectivas de los contratos de protección / ¿Corrupción sindical o mal necesario?, México, Grupo Parlamentario del PRD en el Senado de la República / Fundación Friedrich Ebert, 2005.
- Cereal: *VI Informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México durante el año 2002.*
- : *VII Informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México durante el año 2004.*
- : *IX Informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México durante el año 2005.*
- HERRERA, Carmen: *Derechos humanos laborales: Fundamentación teórico-jurídica y propuestas de acción*, México, Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal) / Universidad Iberoamericana-Plantel León, 1996.
- : *Derechos humanos laborales: Experiencia teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa*, México, Centro de Reflexión y Acción Laboral / Fundación Friedrich Ebert, 2002.
- TENA RAMÍREZ, Felipe: *Leyes fundamentales de México 1808-1997*, México, Editorial Porrúa, 1997.
- TRUEBA URBINA, Alberto: *Nuevo derecho internacional social*, México, Porrúa, 1979.