

Los peligros de la reforma oficial de la Ley Federal del Trabajo

Néstor de Buen Lozano

Doctor en derecho y profesor e investigador de la UNAM



Para empezar

El documento de trabajo para la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que se conoce han preparado conjuntamente el Congreso del Trabajo y el sector empresarial y, por supuesto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS), que no se atribuye la paternidad, merece todo tipo de observaciones porque, en general, constituye el resultado del entendimiento entre un gobierno más que conservador, un sector empresarial que busca liberarse de serios compromisos laborales y un Congreso del Trabajo que cumple, a cabalidad, su función corporativa. Eso quiere decir servilismo total hacia las indicaciones del Gobierno y de los empresarios.

Noticias muy recientes ponen de manifiesto, sin embargo, que el Congreso del Trabajo (CT) no constituye ya un organismo sólido y unificado. Un grupo importante de organizaciones sindicales, encabezado por el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana que incluye a la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT); a la Confederación Obrera Revolucionaria (COR) y a la Confederación General del Trabajo (CGT), ha manifestado su inconformidad con el proyecto que defiende el CT.

En esta nota deseo referirme de manera particular a los aspectos de derecho colectivo que toca el proyecto y que reflejan, bajo la apariencia de la democratización de esa tan importante rama del derecho del trabajo, una evidente ratificación del corporativismo, lo que

quiere decir, simple y sencillamente, del fascismo que se integró a la primera LFT de 1931 y que conservó en sus términos la de 1970, sustancialmente porque el supuesto régimen de la Revolución, a partir de Calles, no fue más que una dictadura burguesa para la que el ejemplo del fascismo italiano servía de manera notable. Mussolini era un buen modelo para don Plutarco y su impuesto presidente en turno, servidor del caudillismo, Pascual Ortiz Rubio, promulgador de la primera Ley. Y lo ha seguido siendo para los supuestos representantes de la Revolución a los que ahora se agregan con entusiasmo los muy conservadores detentadores del poder.

Tres son los aspectos que resulta necesario considerar. En primer término las reglas de registro de los sindicatos ante un organismo que no cambia nada; enseguida, las que se quieren imponer a los mal llamados contratos colectivos de trabajo (CCT), supuestamente para acabar con los contratos de protección y, por último, las nuevas exigencias para el ejercicio del derecho de huelga.

Conviene examinarlas en forma separada.

Las reglas que afectan la libertad sindical

Ha constituido un reclamo ya antiguo del sindicalismo democrático, que forma parte del *Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo del Partido de la Revolución Democrática* (PRD) y del formulado por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que tanto con respecto a las organizaciones sindicales como con relación a los CCT se establezca un registro público que permita conocer cuantos sindicatos existen y qué contratos colectivos de trabajo se han celebrado.

La pretensión es más que fundada. De hecho, sólo la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, cuando la presidió José Becerril, ha dado a conocer los sindicatos que aparecen registrados por la propia Junta. En cuanto a los CCT sólo publicó una estadística que reflejaba que no menos del ochenta por ciento y quizás bastantes más (no tengo a la mano la estadística), han sido celebrados a espaldas de los trabajadores. Se trata de los llamados contratos de protección cuya función es constituir un muro que impida a los trabajadores, adecuadamente representados, el ejercicio del derecho de

huelga para reclamar la firma de un CCT (artículo 923 de la LFT), independientemente de su típica función de mantener a los trabajadores en el nivel más bajo posible.

En el proyecto conjunto de la STYPS, el CT y el sector empresarial (en lo que sigue *proyecto oficial*) se plantea la formación de un Registro Público Nacional de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones (RPNSFC, artículo 624 de la A a la I del proyecto oficial) cuya función no es la publicitaria sino la de inscripción y registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones. El organismo estaría dirigido por un director general nombrado por el presidente de la república que haría lo mismo que ahora hacen la STYPS y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA).

Una característica particular es que para el RPNSFC las JLCA se convierten en meras oficialías de parte, encargadas de recibir los documentos que presenten los interesados, eliminándose su facultad actual de registrar sindicatos.

En la iniciativa del Partido Acción Nacional presentada ante el Senado que nunca fue enviada a comisiones porque el Partido Revolucionario Institucional lo impidió, siguiendo fórmulas europeas se planteó que los sindicatos no requerirían de registro alguno. Bastaría su formación legal y el depósito de la documentación ante la autoridad competente que daría a conocer públicamente ese hecho para que cualquier persona interesada pudiese impugnar, ante la autoridad jurisdiccional, la documentación exhibida. Pero a partir del depósito, el sindicato podría actuar sin ninguna limitación (artículos 257 al 259).

No puede aceptarse que el registro tenga efectos constitutivos como lo pretende el proyecto oficial porque la única diferencia con el régimen actual es que en lugar de ser la STYPS y las JLCA quienes registran a los sindicatos, lo haría un organismo nacional, administrativo y descentrado (y, por lo mismo, dependiente de la STYPS) lo que dejaría en manos del Estado el control total de los sindicatos.

Ese registro es la reiteración, ahora con monopolio federal, del viejo sistema. Esa vía hay que cancelarla y es absolutamente conveniente que se establezca un registro pero simplemente publicitario, sin otras atribuciones que la de inscribir a los sindicatos y a los contratos colectivos de trabajo y expedir las constancias respectivas a petición de cualquier persona interesada.

La fórmula propuesta en el proyecto oficial es engañosa y fraudulenta y no cambia nada de la situación actual que sigue siendo tan fascista como lo fue en 1931. Pero, además, pone en evidencia que el gobierno federal no quiere dar oportunidad a las autoridades locales para registrar sindicatos.

Por si fuera poco, el proyecto oficial faculta a la autoridad registral para cancelar un registro sindical en el caso de que no hubiere cumplido el sindicato, en el término de un año, con las obligaciones establecidas en la misma ley, hoy incluidas en el artículo 377. El texto, que agrega una fracción III al artículo 369 es verdaderamente cínico. Sobre las causas de cancelación actualmente previstas agrega el “no haber cumplido, en el término de un año, con las obligaciones establecidas en las fracciones II y III del artículo 377, así como por dejar de revisar los contratos colectivos de trabajo durante dos revisiones”.

Además de lo idiota de la redacción: si hay revisiones no se puede dar la causal, de lo que se trata es de tener un instrumento de cancelación del registro de sindicatos incómodos sin tener en cuenta que un sindicato puede existir sin haber celebrado CCT alguno como lo ha dicho, con claridad meridiana, Arturo Alcalde. El pretexto implícito: acabar con los contratos de protección es una tontería. No es esa la vía para hacerlo.

Por si fuera poco lo dicho para poner de manifiesto, entre otras cosas, la falta de cuidado en la redacción de sus barbaridades, se le agregó al artículo 371, que menciona cual debe de ser el contenido de los estatutos sindicales, un párrafo memorable: “En este último caso [la exigida concurrencia de dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección], las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento de los miembros presentes”. De esa manera, si la aprobación es por una mayoría superior al 51 por ciento proclamado, el acuerdo no tendrá valor alguno.

Otra idiotez paralela aparece en el artículo 373 al que se le incorpora otro párrafo memorable: “Por la falta de cumplimiento de esta obligación (la que tiene la directiva sindical de informar a la asamblea cada seis meses, por lo menos, de su administración), en un plazo de treinta días, el omiso u omisos serán sancionados en los términos que establezca el estatuto sindical”.

Es obvio que la fórmula está de más. Si el estatuto no lo dice, el mandato de la ley no servirá para nada. Y si lo dice, tampoco.

Y habría que hacer un comentario adicional. De acuerdo con la jurisprudencia LXXVII/99 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, después de la Constitución ocupan el primer lugar los tratados internacionales suscritos por el presidente de la república y aprobados por el Senado. Eso significa que su contenido es obligatorio y si las leyes disponen de manera diferente, habrán de aplicarse los tratados y no las leyes.

En lo que aquí nos ocupa, no puede olvidarse el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical, cuyo artículo 3º establece con claridad absoluta en su primer párrafo los principios de autonomía y libertad sindicales para agregar, en el segundo, que “Las autoridades públicas deberán abstener de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”. El famoso registro y, de agregado, la toma de nota de las directivas sindicales son absolutamente violatorias de ese mandato.

Los autores del proyecto oficial deben tener muy mala memoria, o menos que escasa información sobre la jurisprudencia de la Suprema Corte o, a lo mejor, piensan que los demás somos tontos. Lo que, independientemente de todo, es posible. Porque nuestro sometimiento a las leyes no acostumbra anteponer a ellas el mandato superior de los Tratados internacionales y en el caso laboral, los convenios de la OIT. Y nadie puede dudar que la forma de controlar la libertad y la autonomía sindicales en la LFT y ahora en el proyecto oficial es más que violatoria del citado Convenio 87.

Las reglas que afectan la negociación colectiva

En el artículo 387 del proyecto oficial se incluye una norma que es de fantasía. Además de ratificar el error conceptual de la ley vigente (con el mismo número) de considerar que un contrato se puede celebrar en cumplimiento de una obligación legal (se supone que los contratos son producto de la autonomía de la voluntad y que no pueden nacer de obligaciones), olvidando la condición colectiva de esos pactos,

se impone a los sindicatos la obligación de que la solicitud sea formulada “por escrito y contendrá la firma de los representantes del sindicato así como la de los trabajadores que como miembros representa”.

Los autores de ese engendro ponen de manifiesto: autoridades, representantes empresariales y representantes de los sindicatos corporativos, que no saben distinguir entre un acto individual, un acto general y un acto colectivo. Lo colectivo expresa un interés que no está representado por todos y cada uno de los individuos que forman la organización sindical. En el caso de los sindicatos, quienes deben promover la firma del contrato colectivo de trabajo son los representantes sindicales y no cada uno de los trabajadores. En el proyecto se confunde lo colectivo con lo general.

Se supone que esos caballeros pretenden, en un acto supuestamente democrático, que no se celebren los convenios colectivos a espaldas de los trabajadores. Pero la fórmula la equivocaron de manera total, sin olvidar la mala intención que supone la exigencia de que se acompañe el padrón de los agremiados al sindicato. Lo adecuado sería que se comprobara la voluntad de una asamblea sindical que acordase el emplazamiento a huelga para la firma de un CCT (por llamarlo de alguna manera), a cuyo efecto habría de acompañarse el acta respectiva, que no necesariamente implica adjuntar la lista de asistencia, bastando la certificación de los escrutadores para acreditar mayorías y la firma del presidente, escrutadores y secretario.

Es obvio que si una vez promovida la huelga, después de su establecido se impugna el acta de asamblea y se comprueba su falsedad, los promoventes del emplazamiento tendrían una responsabilidad penal, independientemente de que en el procedimiento laboral, se llegase a una declaración de inexistencia (expresión que habría que cambiar porque no se trata, en el caso de la huelga, de un negocio jurídico) siendo suficiente la de improcedencia.

No está de más señalar que la fórmula de que sean los sindicatos los que celebren los convenios colectivos no es del todo afortunada. En la iniciativa del PAN, siguiendo las reglas del Estatuto de los Trabajadores de España, la capacidad de celebrar esos convenios se otorga a los delegados de personal (hasta cincuenta trabajadores) y con más de cincuenta, a los comités de empresa. Estos, elegidos cada cuatro años, se integran con representantes de los sindicatos presentes en la

empresa y de los trabajadores no sindicalizados. El organismo colegiado asume facultades de representación del interés profesional de la totalidad de los trabajadores de las empresas.

Eso impide que simples membretes se adjudiquen el derecho de celebrar los famosos contratos colectivos de trabajo de protección, por supuesto que a espaldas de los trabajadores ya que a través de la representación de los delegados o de los comités, los trabajadores participan en los acuerdos previos para la celebración del pacto normativo de condiciones de trabajo (nombre que habría de darse al CCT).

A través de los delegados y de los miembros del comité, se realizan permanentes actos democráticos de tal manera que por parte alguna se puede colar una falsificación normativa.

Es importante destacar que el proyecto oficial mantiene la vigencia de los llamados contratos ley (CL) que la práctica ha demostrado son sustancialmente inconvenientes. No lo son únicamente respecto de los trabajadores que en sindicatos de menor cuantía, no pueden influir en el contenido del CL, sino también de las pequeñas empresas. Porque dominando los acuerdos las grandes empresas, son capaces de aceptar condiciones más costosas con el único ánimo de sacar del mercado a los pequeños empresarios (como lo demuestran con creces las industrias textil y hulera), generando un verdadero *dumping*.

Precisamente por ello la iniciativa del PAN propuso la eliminación de los contratos ley.

En España, para prevenir esos manejos de las grandes empresas, cuando se celebran convenios por rama de la industria las empresas de menor rango tienen derecho a promover lo que se denomina la “articulación del convenio”, que expresa la idea de una adecuación de la convención a las posibilidades de esas empresas. En el fondo se trata de una cuestión de equilibrio. Pero es más conveniente suprimir, simplemente, los contratos ley.

Las reglas que afectan el derecho de huelga

En las etapas preliminares de la preparación del proyecto oficial (de muy larga duración, dicho sea de paso), se habló de la cancelación de la huelga por solidaridad prevista hoy en la fracción VI del artículo 450.

Ahora esa propuesta ha desaparecido a pesar de que, en comentarios al proyecto del licenciado Juan Moisés Calleja, abogado de la CTM y miembro importante de la Comisión que lo preparó, se dijo textualmente que “se suprimió la huelga por solidaridad”.

De hecho el proyecto oficial mantiene en plena vigencia las disposiciones de la LFT que tocan la parte sustantiva del derecho de huelga (capítulo II, del título octavo, artículo 440 y ss.) pero introduce cambios sustanciales en las reglas de procedimiento. Esos cambios, sin embargo, no alteran el mecanismo controlador de la ley actual cuyo artículo 923 autoriza al presidente de una Junta de Conciliación y Arbitraje a no dar trámite al emplazamiento a huelga “cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920”, lo que introduce un subjetivismo intolerable. El proyecto oficial mantiene la misma tesis aunque, como una especie de compensación, propone como causa de destitución del presidente de la junta “el que la constancia (de que existe ya un contrato colectivo de trabajo depositado) asiente un hecho falso o equivocado”.

Curiosamente, con notable falta de información acerca de la jurisprudencia de la Corte, se mantiene el artículo 924 que ordena la suspensión de la ejecución sobre la empresa de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga. Ese famoso artículo fue declarado inconstitucional por la jurisprudencia 25 aprobada por el pleno de la Corte el día 23 de junio de 1988, nada menos que por unanimidad de veintiún votos (su texto puede verse en mi *Derecho procesal del trabajo*, 11^a edic., Editorial Porrúa, México, 2002, pp. 602-603).

Hay, como ya hemos visto antes, errores flagrantes en la redacción de los artículos. Con ánimo de reformar la vieja fórmula del artículo 927 que se refería a que la ausencia de los trabajadores en la audiencia de conciliación, provocaba que no corriera el término para el estallido de la huelga, ahora se dice que: “Si la parte actora no concurre a la audiencia de conciliación se le tendrá por no presentada, ordenándose el archivo del expediente”. La nueva fórmula padece de idiotismo congénito. Porque es evidente que si no concurre, el acuerdo respectivo será que no se tenga a la parte actora por presentada, pero la conclusión de archivo no juega con la no presentación. La fórmula anterior, sin ser particularmente clara, era bastante más acertada.

Las nuevas reglas del recuento incorporadas como novedad al art. 931 son verdaderamente de espanto. Se propone que la JCA reclame de la autoridad registral el padrón de los miembros del sindicato; del Instituto Mexicano del Seguro Social la lista de los trabajadores inscritos y del propio emplazado, copia de la nómina de los trabajadores, lista de raya o de asistencia (que no es lo mismo) “o cualquier otro documento que la Junta considere idóneo para efectuar el recuento, vigente a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga”. Se conceden cinco días para esas andanzas.

A partir de ahí, la JCA debe autorizar tres días a las partes para objeciones a los documentos y de no haberlas, formulará la propia Junta el padrón. En caso contrario, se deberá celebrar una audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas en la que la Junta de Conciliación y Arbitraje calificará las objeciones y procederá a elaborar el padrón final.

Me sorprende que los muy expertos abogados patronales que han dictado las reformas hayan propuesto semejantes tonterías. Porque a partir de que se establecieran esas reglas, la duración de la calificación de las huelgas sería para siempre. Claro está que la facultad que se otorga a las juntas para rechazar la participación de los trabajadores que no se identifiquen de buena manera se convierte además en un arma terrible en contra de los trabajadores.

El remate es el plazo de diez días que a partir del recuento se concede a las JCA para resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga. Se trata, sin la menor duda, de un plazo excesivo porque si el resultado del recuento es el decisivo, la declaración debería hacerse de inmediato o a más tardar al día siguiente, sin olvidar que en materia de huelga todos los días son hábiles.

Conclusiones para concluir

Habría muchas más cosas que comentar, entre otras, la supervivencia de las JCA que deberían pasar de inmediato al panteón para ser sustituidas por jueces federales o locales, que no dependieran de los poderes ejecutivos y que, sobre todo, tuvieran conocimiento del derecho del trabajo, lo que ahora no ocurre por los rumbos federales.

Pero una solución como esa toca los mecanismos de poder del CT y de las mismas autoridades laborales, que tienen a las juntas como sumisas y obedientes y nadie podía esperar que un proyecto originado en tan curiosos cómplices, pudiera acoger lo que ya es un clamor popular. Los corporativos, porque las inútiles juntas que controlan de manera total, representan poderes de los que no quieren prescindir. Los empresariales, porque donde hay corrupción, ellos se mueven a gusto. Y las autoridades, por una combinación de ambas razones. Porque corrupción es obedecer o imaginar consignas, además de las otras corrupciones y el control sobre las JCA forma parte de la estructura política y nadie quiere prescindir de esa subordinación.

Al Congreso de la Unión le tocará decir la última palabra sobre estos temas, sin olvidar que, como lo ha manifestado la UNT y antes lo propuso el PAN, son indispensables reformas importantes a la Constitución en materia laboral. Eso correspondería al Constituyente permanente del que el Congreso de la Unión es parte fundamental.

Tienen ustedes la palabra señores congresistas y legisladores locales. ¡Ojalá sea sabia!