

De la proclama laboral magonista del Programa del Partido Liberal Mexicano, y del Constituyente de Querétaro de 1917, a la iniciativa de reforma del PAN

Octavio Fabián Lóyzaga*

El Programa del Partido Liberal Mexicano es el escrito reformista más trascendente de los primeros lustros del siglo XX mexicano. Comprende la reseña de una realidad infausta y perversa (como la que ahora empieza a padecerse), precisa los motivos que la causan y después de puntualizar los objetivos de sus propuestas, las enlista, divididas en siete capítulos esenciales que propugnan la transformación de las instituciones políticas y el establecimiento de las instituciones sociales que dignificarían a los trabajadores del campo y de las ciudades.

El origen del derecho laboral mexicano ha sido resultado básicamente de las luchas libradas por los trabajadores desde finales del siglo XX. En este orden, resulta fundamental la proclama hecha en el Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906 en donde fueron primordiales los planteamientos del magonismo en el crepúsculo del porfirismo,

Puede decirse incluso que este programa constituye una de las vetas que dieron cauce a la Revolución Mexicana, constituyéndose en uno de los pilares del Artículo 123 constitucional, esencialmente en lo relativo a las condiciones generales de trabajo,

lo que se complementaría con el derecho colectivo laboral presente pragmáticamente en los escritos y acciones del magonismo.

Y si bien este programa se encuadra dentro del sistema capitalista y no conlleva la supresión de la explotación plena de los trabajadores, sí aminora los abusos de tal explotación, estableciendo mínimos y máximos a las condiciones laborales como el salario y la jornada, entre otros que derivaron en la legislación laboral, aunque hoy en día ésta esté en retroceso.

Debe recordarse que el ideario magonista había evolucionado del liberalismo al anarquismo, aunque éste se encontraba encubierto.

Como se ha destacado, no existe duda de que en el proyecto del PLM

colaboró el magonismo en su conjunto, pero la esencia del programa pertenece a Ricardo Flores Magón, amén de que los líderes obreros de Cananea tuvieron un papel destacado en el esbozo del capítulo laboral. Ricardo, además de redactar la exposición de motivos, organizó la edición, la recopilación, y selección de los puntos programáticos. No obstante, el programa, fue atemperado finalmente por Juan Sarabia y Camilo Arriaga.

Como lo ha señalado Zertuche Muñoz, el Programa del Partido Liberal Mexicano, es el escrito reformista más trascendente de los primeros lustros del siglo XX mexicano. Comprende la reseña de una realidad infausta y perversa (como la que ahora empieza

* Profesor-Investigador del Departamento de Derecho de la UAM-A.

a padecerse), precisa los motivos que la causan y después de puntualizar los objetivos de sus propuestas, las enlista, divididas en siete capítulos esenciales que propugnan la transformación de las instituciones políticas y el establecimiento de las instituciones sociales que dignificarían a los trabajadores del campo y de las ciudades.

En este programa se delinea de manera clara lo que once años después vendría a ser el Art. 123 Constitucional. Ahí se encuentra ya el establecimiento de una jornada máxima, un salario mínimo, incluyendo la regulación del trabajo a destajo para que en la retribución que se pague (sea tal), “que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos”. (Art. 85 de la Ley Federal del Trabajo)

También quedó asentado: la prohibición total para el trabajo infantil; imponer multas a los trabajadores, descuentos a su jornal, o el retardo al pago del salario por más de una semana. Asimismo se establece: el asegurar condiciones de higiene en los centros de trabajo, el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo; la contratación de un mínimo de extranjeros y el pago del mismo salario para los mexicanos, tratándose del mismo tipo de trabajo. En fin, adelantos significativos laborales en materia individual, quedando pendiente aspectos como las vacaciones pagadas, el trabajo de las mujeres, una mayor reglamentación en los menores y los derechos colectivos: sindicato, contratación colectiva y huelga.

Cabe reiterar que Ricardo Flores Magón encubría tácticamente una perspectiva mucho más radical que la que se aprecia en el PLM, la que fue moderada, como se señaló por Sarabia y Arriaga.

Independientemente de lo anterior, puede concluirse en este punto que el programa del PLM es el antecedente más trascendente del Art. 123 y prácticamente su inspiración.

Otra de las fuentes importantes del Art. 123 se encuentra asimismo en el Pacto entre la Casa del Obrero Mundial (COM) y Carranza, vía Obregón, a través de la mediación del Dr. Atl y el impacto que tuvo este acuerdo en el Constituyente de Querétaro.

Desde su fundación en 1912, la Casa del Obrero Mundial agrupó a diversos gremios y federaciones de trabajadores. La COM había pasado por diversos periodos. Cuando Obregón irrumpe en la capital tras el regimiento de Villa, convocó a sus dirigentes a unirse; sin embargo, hubo resistencia. Debe recordarse que ante Huerta, los militantes resistieron de manera épica, pero, sucumbieron ante la represión militar y policiaca de que fueron objeto. Fue

finalmente a través del Dr. Atl que “a mediados de febrero de 1915, se acordó tomaran las armas y se incorporaron a la Revolución”¹.

Pese a la resistencia inicial de Carranza, el pacto finalmente se celebró; en él, el “gobierno constitucionalista”, ratificó su compromiso de “mejorar, por medio de leyes apropiadas la condición de los trabajadores”. Por su parte, los obreros de la COM manifestaron que “con el fin de acelerar el triunfo de la revolución constitucionalista e intensificar sus ideales en torno a las reformas sociales, de una manera efectiva y práctica en el triunfo de la revolución (tomarían) las armas”.

En el pacto se estableció que el gobierno constitucionalista atendería “las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que puedan suscitarse entre ellos y los patrones”. También se pactó que los obreros de la Casa del Obrero Mundial “harían propaganda activa para ganar toda la simpatía de todos los obreros de la República” y del resto del mundo hacia la revolución constitucionalista. Se pactó asimismo que los obreros de la COM establecerían centros y comités Revolucionarios para impulsar la causa y velar por la organización de las agrupaciones obreras.

Por último se ratificó que los obreros tomaran las armas dentro del Ejército Constitucionalista y que las obreras auxiliaran y curaran a los heridos, llevando ambos “una sola denominación, ya sea que estén organizados en compañías, batallones, regimientos, brigadas o divisiones. Todos tendrán la denominación de rojos”.

Como sabemos, los integrantes de la Casa del Obrero Mundial libraron batallas contra el ejército de Villa en Tampico y Celaya, operaciones en donde por cierto el Sindicato Mexicano de Electricistas no participó.

De este Art. 123 se ha escrito mucho, quisiéramos apuntar únicamente otras fuentes de su origen, amén del magonismo, así como aspectos relevantes de la discusión que se dio en el Constituyente de Querétaro y hacer algunas referencias a la naturaleza contrapuesta de este precepto.

En el Constituyente de Querétaro, al discutirse el Art. 5° del proyecto en el que se hacían referencias al principio de igualdad de salarios y otros aspectos laborales como el derecho a las indemnizaciones, etc., como consecuencia de

¹ Arnaldo Córdoba, *Ideología de la Revolución Mexicana*, Coedición Era, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1980, p. 206.

los riesgos de trabajo, la Comisión propuso diferir la discusión para cuando se examinaran las facultades del Congreso; Sin embargo el problema detonó, porque, como señala De Buen, se había agregado un párrafo final al proyecto del Art. 5°, en el que se señalaba que la jornada máxima no excedería de ocho horas, que se establecería el descanso semanal y se prohibiría el trabajo nocturno en el ramo de la industria, a las mujeres y a los niños.

Aquí fue cuando Lizardi señaló:

Este último párrafo... le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo y la razón es perfectamente clara: habíamos dicho que el artículo 4° garantizaba la libertad de trabajar y éste, garantiza el derecho a no trabajar; si estas son limitaciones a la libertad de trabajar, es natural que se hubiera colocado más bien en el Art. 4° que en el 5°, en caso de que se debieran colocar; porque se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode. Mas adelante, según el proyecto presentado por el ciudadano primer jefe, se dan facultades al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo².

Ante este pronunciamiento, el diputado obrero Von Versen apuntó mas adelante: “Yo no quiero que se vote por partes el artículo que presenta la Comisión, yo pido que se rechace y que se reconsidere; que le pongan las polainas, que se las pongan las pistolas, que se le ponga el 30-30 al Cristo, pero que se salve a nuestra gente humilde, a nuestra clase... y nuestro futuro...”³

Posteriormente Heriberto Jara reiteró con vehemencia la ineludible necesidad de dejar sentado en la Constitución la limitación de la jornada, aunque no fuera función de aquélla, formalmente, para los criterios de aquel entonces.

Yo estimo, señalaba Jara, que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad, salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla, rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas... porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente salvadoras no las encuentro.

Victoria pidió rechazar de plano el dictamen y que se plasmaran en la Constitución las bases para legislar en el trabajo que incluyeran:

Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación de arbitraje prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc...

Manjarrez hizo referencia a la discrepancia “que existe ente revolución política y revolución social que en un principio (la disputa) fue por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse los obreros, la raza, los indios,... la lucha se había convertido en una revolución social”.

No debe olvidarse que Carlos L. Gracidas fue el principal promotor del reparto de utilidades en el Constituyente 1916-1917 –inspirado en la participación de Ignacio Ramírez *El Nigromante* en el constituyente de 1856-1857– y rememoraba a la Casa del Obrero Mundial:

Tan perseguida, pero en su origen tan fabulosamente encaminada por quienes querían que la revolución constitucionalista fuera radical en sus procedimientos y alcanzara efectivamente el mejoramiento de México. Partieron de México los batallones rojos, dieron su contingente de sangre y fueron repartiendo balas para los traidores, enseñanza para el pueblo oprimido⁴.

Cravioto insistió en lo necesario que resultaba dictar un nuevo artículo específico sobre los derechos de los trabajadores. José Natividad Macías abogó por apoyar el precepto planteado y “de acuerdo con Múgica, que se retirara el dictamen sobre el artículo 5° y propuso que Pastor Rouaix estableciera las bases generales del nuevo proyecto tanto de ese artículo, como de otro consagrado a los trabajadores.

En forma resumida puede decirse que así nació el artículo 123 Constitucional . Sin embargo, ¿cuál fue su esencia y cómo fue que se aprobó?

Como lo ha señalado el propio Marx, la legislación laboral e incluso los derechos y reivindicaciones que en la misma se plasman son resultado de diferentes vertientes y

² Alberto Trueba Urbina, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa México, 1975, p. 39

³ *Ibid.*, p. 51.

⁴ Alberto Trueba Urbina, *op. cit.*, p. 55.

no únicamente de la lucha llevada a cabo por los trabajadores, aunque en el caso de México, como lo hemos indicado, sí fue trascendente la acción y el compromiso de ellos. Independientemente de esto, el derecho del trabajo como ha sido señalado por diversos autores, no sólo es producto de la lucha de clases o intereses- donde es fundamental la incidencia de sus dos extremos- sino también del interés del Estado, aun cuando finalmente se incline en su papel aparentemente arbitral por el sector al que finalmente representa mayormente: los poseedores de los grandes medios de producción.

El planteamiento de que el derecho laboral tiene como fin fundamental implantar la justicia social no deja de ser un planteamiento iusnaturalista. Si tomamos en consideración lo apuntado por Lyon Caen en el sentido de que este derecho no elimina el principio mismo de la explotación del hombre por el hombre, no es posible concluir que tenga como fin básico la realización de la justicia⁵.

Por otra parte el derecho del trabajo coopera a la concordia entre el capital y el trabajo y previene ulteriores conflictos que a largo plazo podrían derivar en un cambio de estructuras⁶. Como lo comenta Arnaldo Córdova, en un grupo de los constituyentes había quedado claro que si no se les daba a los trabajadores “lo que buenamente les corresponde... llegarían a ser un factor explosivo”⁷.

Independientemente de lo anterior, es indudable que resultó fundamental para la génesis del artículo 123 en todo lo que favoreció a los trabajadores, la actuación y el compromiso del magonismo, la Casa del Obrero Mundial y el Constituyente 1916-1917.

Hoy en día el Partido Acción Nacional, apoyado por el gobierno federal, presenta una iniciativa de reforma laboral que pretende retroceder y dar un giro de casi cien grados a lo aventajado, y que si bien en la praxis y en anteriores proyectos e iniciativas del propio PAN y de la STPS, ya habían avanzado, éstos están muy lejos del rango que alcanza en esta iniciativa.

Revisando directamente al articulado de esta iniciativa observamos en primer término lo señalado en el Art. 2°:

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo *decente* en todas las relaciones laborales.

En cuanto a la primera aseveración de que tales normas tienden a conseguir el equilibrio entre las partes y la justicia social, como se advertirá y demostrará más adelante, esto resulta falso. En relación con el trabajo *decente*, habría que decir que si bien este calificativo lo utiliza la OIT, esto no quita el significado que la burguesía le ha dado al mismo, y que abarcaría incluso aspectos del significado “moral” y *decente* para estas clases, o lo que han identificado característicamente como gente “bonita”.

La segunda parte del artículo en cuestión, hace alusión de lo que a juicio de los autores de este precepto, se entiende por *decente*:

Aquel en el que se *respeta plenamente* la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión...

Aquí cabe advertir que en esta iniciativa, este artículo en particular deja de lado en cuanto a la protección contra la discriminación, a la *edad* y la *condición social* que sí están contempladas en el artículo correlativo de la ley vigente, y si bien en el artículo 3° se mencionan en relación a la discriminación, no se hace de *manera plena o plenamente*, además de que en el tercer párrafo se invalida de hecho todo lo mencionado anteriormente al señalar:

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones, o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

¿Quién o quiénes van a calificar las excepciones señaladas? Sobran los comentarios. En otro orden la iniciativa se trata de manera oscura y subrepticia el *Outsourcing* o subcontratación en los artículos 15-A, 15-B, 15-C, y 15-D Reza el Art. 15-A.

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios

⁵ Lyon Caen “Los fundamentos históricos y racionales del derecho del trabajo” en *El derecho obrero*, Francia, 1951.

⁶ Antoine Jeammaud, Conferencia impartida en la UAM-A. en 1982.

⁷ Arnaldo Córdova, *op. cit.*, p. 231.

contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados.

Resulta obvio que lo señalado en este precepto de la iniciativa está en contradicción con lo dispuesto por los artículos 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo.

El Art. 20 por su parte en su primer párrafo dispone:

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un *trabajo personal subordinado a una persona*, mediante el pago de un salario.

Por su parte el segundo párrafo del precepto citado dispone:

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual *una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado*, mediante el pago de un salario.

De lo señalado en estos preceptos se advierte que la relación laboral se establece entre quien presta un trabajo personal y quien lo recibe y no como se pretende, quien arriende fuerza de trabajo a través de su poseedor. ¿Que es lo que se pretende? No otra cosa *sino disfrazar la relación de trabajo entre las partes e inhibir y/o quitar la responsabilidad laboral en términos de ley al auténtico patrón*. Esta es la única razón del Art. 15^a en comentario en épocas del neoliberalismo.

Los artículos subsiguientes de la iniciativa simplemente coadyuvan a disfrazar la verdadera naturaleza y realidad de la relación o del contrato de trabajo.

Por otra parte el Art. 35 de la iniciativa señala:

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado, *por temporada, de capacitación inicial* o por tiempo determinado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Por lo que respecta a la relación por temporada, en el Art. 39 F se establece el trabajo discontinuo cuando los servicios requeridos sean para labores fijas o periódicas, aunque se señala que este tipo de relación será una modalidad dentro del trabajo por tiempo indeterminado, en

el que se incluyen “los casos de actividades *de temporada* o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año”. Se garantiza *formalmente* que gozarán de todos los derechos pero de manera proporcional.

En la relación de trabajo para *capacitación inicial*, el trabajador prestaría su trabajo subordinado durante un periodo determinado “bajo la dirección y mando del patrón con el fin de que aquél adquiriera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado”. La vigencia tendría una duración hasta de tres meses e incluso hasta de seis meses tratándose de puestos gerenciales o de dirección o administración, cuando se desempeñen labores técnicas o profesionales especializadas. Durante este periodo el trabajador obtendría el salario de la categoría o puesto que desempeñe. “*Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste*”. Este contrato se asemeja al contrato de aprendizaje que sirvió en la Ley de 1931 para sobreexplotar la fuerza de trabajo; baste citar que el salario mínimo no tenía vigencia en este tipo de contrato y que la retribución sería “la convenida” y el despido podría darse “por la incapacidad manifiesta del aprendiz para el oficio de que se trate”, lo que se asemeja a lo dispuesto en el contrato de capacitación inicial. Por otra parte preguntaríamos: qué es lo que justifica que en este último tipo de contrato el periodo referido tuviera la duración citada?

También se establece en esta iniciativa el *contrato a prueba*, otro de los grandes retrocesos que ya aparecían desde la propuesta anterior del PAN (proyecto Abascal) 2002 y de la STPS, 2008 (primer proyecto Lozano), en los que aparece este tipo de contratación. En estos proyectos los artículos correspondientes no se asemejan a lo preceptuado en el Art. 47 fracción I de la ley vigente, donde lo que existe es *la prueba dentro del contrato* dentro de un periodo de 30 días y no el contrato a prueba como medida unilateral tomada por el patrón o la empresa, como ya se observaba desde los proyectos señalados y que ahora se ratifican.

Otra regresión muy grave a los derechos ya conquistados se encuentra en el señalamiento relativo a que los salarios vencidos sólo serían computados desde la fecha del despido, *hasta por un periodo máximo de seis meses*.

Asimismo el Art. 49 de la ley es modificado en su fracción I. En este artículo se señalan los casos en los que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador. Esto debido a la reforma que se hizo en

1962 y que tanta molestia causó a juristas como el Dr. Alberto Trueba Urbina. En esta modificación se indica que en lugar de que este precepto se aplique a quienes tengan una antigüedad menor a un año, ahora se ampliaría a quienes tengan menos de tres años. Como se advierte, el retroceso es grave. Su único motivo es vulnerar los derechos de los trabajadores a la estabilidad, favoreciendo a la parte patronal.

El Art. 56 bis prescribe que los trabajadores podrán realizar labores o tareas conexas a su labor principal; señalándose en un segundo párrafo que “se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.” Lo que se podrá prestar en una interpretación laxa a convertir al trabajador en un multichambas que es lo que de hecho ya está sucediendo en nuestro país desde hace algunos años.

Lo anterior lo confirma Arnaldo Córdova cuando afirma, “El 56 bis legitima en fin, las labores ‘conexas’ que, de hecho, convierten al trabajador en un mil usos al servicio del patrón”.

A su vez el Art. 83 de la iniciativa instauraría el salario por hora. En él se prescribe:

Tratándose de salario por unidad de tiempo, el trabajador y el patrón podrán convenir el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal en esta ley.

Con este tipo de convenios los contratos por horas se fundamentarían únicamente en “la voluntad de las partes”, lo que dentro de la legislación laboral no encontraría sustento. Esto además de que la contratación por horas se daría sin la obligación de la retribución proporcional en prestaciones. Como lo señala el Mtro. Manuel Fuentes Muñiz, “estaríamos prácticamente ante contratos de adhesión”. Para ilustrar lo anterior el Mtro. Fuentes subraya:

Ello puede traer como consecuencia en la vida diaria, por ejemplo que a los trabajadores se les puedan imponer contratos por 80 horas totales y al término del periodo convenido cesaría toda responsabilidad del patrón. Ello se traduciría en que habría empleados que laborarían cuatro horas diarias, por ejemplo, durante cuatro semanas y al computarse las 80 horas no podrían reclamar

pago alguno por indemnización o derecho a reinstalarse cuando terminara el contrato ‘convenido’⁸.

Derechos colectivos

Por lo que corresponde a los derechos colectivos, de aprobarse la iniciativa se derogaría la fracción V del Art. 360 que contempla a los sindicatos de oficios varios, es decir, los formados por trabajadores de diversos oficios ubicados dentro de un municipio, lo que nulificaría la oportunidad de celebrar contratos colectivos para mejorar sus condiciones de trabajo. En contraste, se agrega la fracción III al Art. 361 que permite la posibilidad a los patrones de formar sindicatos industriales, que serían los formados por patrones de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas, con lo que se mermaría ostensiblemente al sector más débil de la relación laboral, la que genera la riqueza, y se fortalecería al sector más fuerte, el encargado de recoger los dividendos generados por aquella.

Por otra parte, en la iniciativa se obstaculiza la existencia y la actuación de los sindicatos al exigirse mayores requisitos para su reconocimiento. Debe recordarse como antecedente de lo anterior que si bien el Art. 357 señala que los sindicatos no necesitan autorización previa para constituirse, es el registro de los mismos exigido *contrario sensu* por el Art. 368, el que les da personalidad para actuar y producir efectos jurídicos.

Un retroceso atroz que arrasaría con el derecho de huelga es el contemplado en la fracción IV del Art. 469 de la Ley, que señala:

La huelga terminará:

Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La ley vigente dispone en la misma fracción VI que la huelga terminará:

Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Debe quedar claro que las tres primeras fracciones del artículo citado quedan idénticas a las correlativas de la ley actual. En ellas se asienta que la huelga terminará:

⁸ *La Jornada*, 5 de abril de 2010.

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

Como se advierte, existen diversas formas de terminar una huelga. El acuerdo; el que se allane el patrón; el laudo arbitral de persona o comisión que las partes elijan; y la facultad de los trabajadores de someter el conflicto a la Junta de Conciliación y Arbitraje, con lo que quedó en la ley vigente intacta la naturaleza de la huelga, lo que constituye esencialmente el contrapeso y la presión de los trabajadores para defender sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, si su terminación queda “en manos” de la decisión de Junta de Conciliación y Arbitraje, como se pretende a petición ahora también del patrón, se invalida su esencia. En numerosas ocasiones, sobre todo en sectores neurálgicos de la economía, o cuando están en juego grandes intereses económicos, las Juntas han actuado por presiones políticas y/o económicas.

Amén de lo anterior, como lo han señalado diversas organizaciones sindicales, se restringe el derecho de huelga en la praxis al instituirse nuevos requisitos para su ejercicio, un mayor número de impedimentos para su tramitación, y ampliarse las causas para calificar “su inexistencia” (improcedencia).

A manera de ejemplo de los mayores requisitos y obstáculos a que se hace referencia, señalamos que al Art. 920 se le agrega una cuarta fracción que señala:

Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo, a la solicitud se adjuntarán las constancias vigentes o copias certificadas expedidas por la autoridad competente, relativas a:

1. La directiva del sindicato;
2. Los estatutos del sindicato para verificar que su objeto comprende la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y
3. El padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.

Si sabemos que el registro sindical constituye un elemento de control por parte del Estado y que este registro, cuando conviene es otorgado por motivos políticos y/o extrajurídicos, queda claro cuál es el objeto de la reforma.

Por lo que corresponde a los estatutos y al padrón de agremiados, la intromisión del Estado que se pretende dar, tiene como fin básico el buscar resquicios para invalidar la posibilidad de que los trabajadores logren mejorar sus condiciones de trabajo cuando éstas vayan en contra de la política laboral dictada por los grandes centros financieros internacionales o cuando los emplazamientos sean hechos por sindicatos no afines al gobierno en turno.

Cabe agregar que en el recuento también se da intervención al patrón para que exhiba el padrón de trabajadores.

El arbitraje obligatorio en la huelga que en la iniciativa del PAN anterior y en los anteproyectos de la STPS ya había sido introducido, reaparece en esta nueva iniciativa de reforma.

A su vez el Art. 923 por el que no se da trámite al emplazamiento a huelga cuando ya existe otro depositado o cuando quienes lo llevan a cabo no son los titulares del contrato colectivo o los administradores de los contratos ley, lo que ha servido para inhibir la posibilidad de lograr auténticos contratos colectivos y no contratos de protección patronales, *queda firme* con el agravante de que ahora se agrega, que basta un *emplazamiento en trámite* para que surta los mismos efectos. Es la impudicia y el descaro total. Prácticamente es un himno a *¡viva el corporativismo!*

Como se advierte, la iniciativa del PAN representa un retroceso descomunal a los derechos de los trabajadores plasmados en la legislación actual, aún cuando en muchos sentidos sea letra muerta por la corrupción presente en muchas de las autoridades laborales y en diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje. Lejos, muy lejos quedan los ideales por los que lucharon y combatieron el magonismo, la Casa del Obrero Mundial y el Constituyente de Querétaro. La distancia es brutal entre quienes se afanaron y combatieron por mejorar las condiciones de quienes viven de la venta de su fuerza de trabajo y de quienes buscan y perseveran por la disminución de esas prerrogativas, lo que significaría finalmente una mucho mayor explotación.

Tiempo Económico

REVISTA UNIVERSITARIA DE ECONOMÍA No. 12 Segundo cuatrimestre de 2009



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
Azcapotzalco

Tiempo Económico

REVISTA UNIVERSITARIA DE ECONOMÍA No. 13 Tercer cuatrimestre de 2009



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
Azcapotzalco

Tiempo Económico

REVISTA UNIVERSITARIA DE ECONOMÍA No. 11 Primer cuatrimestre de 2009



ISSN 1870-1434
9 771870 143005

UNIVERSIDAD METROPOLITANA
Azcapotzalco

ISSN 1870-1434
9 771870 143005