

Los grandes retrocesos de la reforma laboral

Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva*

La reforma laboral aprobada en noviembre pasado, que tuvo como base un proyecto elaborado por abogados de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) bajo el señuelo de implementar el “trabajo digno o decente”, lo que hizo en realidad fue quitarle el sentido tutelar a la ley de 1970 –cuyo proyecto fue coordinado por Mario de la Cueva–, que tenía como objetivo moderar la explotación de los trabajadores dentro del sistema capitalista en el que opera, así como mejorar los derechos emanados de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La reforma a la ley reduce los logros ya alcanzados, fundamentalmente en materia individual, y no la mejora real y substancialmente en su aspecto colectivo.

Uno de los postulados fundamentales que el neoliberalismo plantea es el de una absoluta libertad en las relaciones sociales de producción y, en ese sentido, en la contratación de la fuerza de trabajo asalariada. En ese orden, los códigos jurídicos que la habían regulado durante el modelo de acumulación anterior resultan obsoletos para el fin perseguido.

En nuestro país el cambio iniciado durante los primeros años de la década de los ochenta, cuando de manera abierta se empezaron a abandonar los disminuidos rasgos del Estado del

Bienestar que quedaban –los que en cierto sentido eran coincidentes con los principios de la Revolución mexicana–, sirvieron para que se pusieran en marcha las primeras medidas del nuevo modelo económico: la privatización de las empresas paraestatales, el recorte de los gastos públicos y sociales, así como la disminución continua y acelerada del precio de la fuerza de trabajo como incentivo a la inversión de empresas transnacionales y nacionales como base de una mayor tasa de ganancia.

Dentro de este contexto, el nuevo modelo tuvo como resultado cambios importantes en el mundo laboral no sólo en el orden técnico y administrativo,

sino en la aplicación jurídica de los derechos laborales, los cuales después de haber permanecido estables tendieron hacia la flexibilización de las condiciones de trabajo. De esta forma, si bien el carácter rígido en el orden normativo legal no tuvo cambios sustantivos, por la vía de los hechos empezó a darse la flexibilización en aspectos torales como la estabilidad en la duración y en el puesto de trabajo, la duración de la jornada, el salario remunerador, los descansos, las vacaciones y demás condiciones de trabajo, que se presentaron fuera y dentro de la contratación colectiva en la que, como se sabe, se empezaron a dar importantes recortes en su clausulado.

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

Cabe destacar que desde entonces una amenaza se desplegaba sobre los asalariados: la reforma laboral, la cual había sido anunciada por Carlos Salinas de Gortari desde su toma de posesión y que se repitió durante los diversos sexenios que se sucedieron, lo mismo por los propios gobiernos, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que por los partidos políticos Acción Nacional y Revolucionario Institucional, así como por el propio empresariado.

Debe resaltarse que entre las reformas propuestas por el empresariado [destacaban]: flexibilizar el servicio o servicios prestados –lo que llevaría a muchos trabajadores a convertirse en lo que coloquialmente se ha denominado “multichambas” o “mil usos”–, flexibilizar la jornada de trabajo de acuerdo con los intereses de la empresa y allanar jurídicamente el despido de los trabajadores (Lóyzaga, 2002: 20).

Lo anterior ahora se ha cumplido. El carácter inflexible del derecho del trabajo, que había sido esencial en la gestión de la fuerza de trabajo por el Estado dentro del propio marco del sistema en el que coadyuvaba, ahora se ha truncado. Tales derechos inflexibles *formalmente* se fueron resquebrajando en la praxis. Éstos protegían al trabajador de una sobreexplotación, limitando su desfalco por lo menos en lo referente a sus condiciones de trabajo.

La reforma laboral aprobada en noviembre pasado, que tuvo como base un proyecto elaborado por abogados de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) bajo el señuelo de implementar el “trabajo digno o decente”, lo que hizo en realidad fue quitarle el sentido tutelar a la ley de 1970 –cuyo proyecto fue coordinado por Mario de la Cueva–, que tenía como objetivo moderar la explotación de los trabajadores dentro del sistema capitalista en el que opera, así como mejorar los derechos emanados de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La reforma a la ley reduce los logros ya alcanzados, fundamentalmente en materia individual, y no la mejora real y substancialmente en su aspecto colectivo.

Veamos por qué:

Reduce la estabilidad en el empleo

El nuevo Artículo 35 de la ley reformada dispone:

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o por tiempo determinado, *por temporada*, o por tiempo in-

determinado, y en su caso podrá estar sujeto a *prueba o capacitación inicial*. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado [cursivas nuestras].

Como se advierte de lo añadido que aparece en cursivas, se agregan las relaciones “por temporada”, en su caso “a prueba” y de “capacitación inicial”. Por lo que corresponde a los trabajos de temporada, a mi juicio esta relación –que se da en la zafra, la cosecha, la pizca, las labores en hoteles en temporada alta de turismo, etcétera– no está mal, ya que con la reforma los trabajadores tendrían proporcionalmente los mismos derechos que los trabajadores de planta. El proyecto del Artículo 39-F señala:

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo en los casos de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Hasta ahora a este tipo de trabajadores se le ha contratado por tiempo determinado o eventual o simplemente de palabra sin reconocérsele prácticamente ningún derecho. Pensamos que en este caso particular este tipo de relación laboral no está mal, en todo caso, debería precisarse –y no simplemente dejarse entrever– que no se trata, como lo señala De Buen (1976), de trabajadores de planta sino de temporada. En tal sentido lo correcto hubiera sido el señalamiento específico de que se trata de trabajadores por tiempo indeterminado, no permanentes, de temporada, en lugar de indicarse llanamente que tendrían los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado.

Por lo que se refiere a la relación de trabajo de *capacitación inicial*, está contemplada de manera amplia en el Artículo 39-B, que la define como:

[...] aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados bajo la dirección y mando del patrón con el fin de que adquiera los cono-

cimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La relación tendrá una duración máxima de tres meses o, en su caso, hasta seis meses, sólo cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, o requieran conocimientos profesionales especializados. Y si bien en la minuta aprobada se señala que el trabajador disfrutará del salario, seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñará, también se dispone que si al término de la capacitación inicial el trabajador no acredita la competencia requerida *a juicio del patrón*, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en términos de ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón o la empresa.

Éste es un precepto que permite que el patrón, de manera unilateral, contrate y termine casi a voluntad plena las relaciones de trabajo. La capacitación ya está regulada por la Ley Federal del Trabajo. Esto amén de que —de acuerdo con la legislación— la relación y el contrato de trabajo se presumen y entienden por tiempo indeterminado. No son ni siquiera las estipulaciones entre las partes las que deciden el carácter y tiempo de la relación, como aparentemente podría desprenderse de lo dispuesto en la parte final del Artículo 35 de la ley: “a falta de estipulación expresa, las relaciones son por tiempo indeterminado”, puesto que el Artículo 36 dispone que el señalamiento de *obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza*, y el 37 que el *tiempo determinado puede únicamente estipularse: cuando lo exija la naturaleza del trabajo que va a prestarse; cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y en los casos que determine la ley (deportistas, actores y trabajadores del transporte)*.

En tal virtud, lo que se estaría haciendo es agregar una causal más de despido, además de las señaladas en el Artículo 47 de la ley, con lo cual, reiteramos, sería la voluntad casi omnimoda y unilateral del patrón la que diera por terminada la relación de trabajo. Se trataría de revivir de alguna manera los contratos de aprendizaje ya superados.

Otro retroceso a la estabilidad en el trabajo lo encontramos en los *contratos a prueba*. Como se ha señalado, lo que existía antes de la reforma era la *prueba dentro del contrato*, no el contrato a prueba. Esto con base en la *Frac-*

ción Primera del Artículo 47 de la ley, que faculta al patrón para rescindir la relación de trabajo si es engañado por el trabajador o el sindicato con certificados o referencias falsas en los que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca, precisando que “esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días”.

Lo que se pretende ahora con el Artículo 39-A es que en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un periodo de prueba que no exceda de 30 días, con el único fin (aparente) de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. Este periodo podrá extenderse hasta 180 días cuando se trate de puestos de dirección o administración, de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

En el último párrafo del artículo se repite lo señalado para el contrato de capacitación inicial: *que gozará del salario, seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñará*, y se vuelve a afirmar que de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón y tomando en cuenta la opinión de la comisión mencionada, es decir, la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, en los términos de la ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Otra vez encontramos la decisión prácticamente absoluta del patrón con la sola restricción “de tomar en cuenta” la opinión de la comisión mencionada, sólo eso, no es vinculatoria la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, la cual, por otra parte, debido al corporativismo y el sindicalismo “blanco” existentes puede estar cooptada por el patrón.

Legaliza la subcontratación (outsourcing)

El Artículo 15-A señala que

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o

moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados.

La comisión puso cuatro candados, entre los que resaltaba: “No podrá realizarse en las actividades sustantivas que constituyan el objeto principal de la empresa”, lo que si bien no terminaba con el problema, sí lo mejoraba substancialmente.

Éste fue el punto que se suprimió en el pleno de la Cámara de Diputados; los demás puntos quedaron más o menos igual:

No podrá abarcar la *totalidad* de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo; deberá justificarse por su carácter especializado; y no podrán comprender las tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante, es decir, del verdadero patrón.

Si bien el proyecto señala que el contratante debe cerciorarse, al momento de celebrar el contrato, de que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones laborales, así como de que permanentemente (Artículo 15-B) la empresa subcontratista cumple con las disposiciones de seguridad, salud, medio ambiente, etc. (Artículo 15-C) –amén de que el contrato deberá ser por escrito (Artículo 15-B)–, en todo caso no deja de tratarse simple y llanamente de una simulación y un descargo de responsabilidad laboral para el verdadero patrón, que es la supuesta empresa beneficiaria o contratante. Resulta obvio que en términos de ley la relación de trabajo se presenta entre quien presta un trabajo personal subordinado y un patrón, quien por sí mismo o por medio de sus representantes dicta órdenes, directrices; en los términos del Artículo 20 de la ley, él es el verdadero patrón, lo demás es pura ficción.

En la praxis una minúscula empresa ubicada en una pequeña oficina con muebles rudimentarios, es decir, con un patrimonio que no garantiza el pago de las responsabilidades laborales, arrienda trabajadores a otra empresa o patrón, quien se desembaraza de sus obligaciones y responsabilidades laborales, dejando a los asalariados en la más absoluta indefensión; eso es en esencia el *outsourcing*.

Salario por hora

En el Artículo 83 se indica que, tratándose de salario por unidad de tiempo, el trabajador y el patrón podrán convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada legal máxima y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate, además de que el ingreso que perciba el trabajador en ningún caso debe ser inferior al que corresponda a una jornada diaria. Como ha señalado Arturo Alcalde Justiniani en diversos foros: “a futuro estos aspectos generarán numerosas controversias legales” (2012, 17 de noviembre), amén, agregamos, de interpretaciones diversas¹ y desde luego amparos. Esta disposición daría lugar a que un trabajador sea contratado por 2, 3 o 4 horas; si tomamos en cuenta que el salario mínimo es de alrededor de 64 pesos dependiendo del área geográfica correspondiente, el sueldo percibido no le alcanzaría en innumerables ocasiones ni para pagar los pasajes. Esto con independencia de la definitividad, antigüedad, etcétera.

Polivalencia

El nuevo Artículo 56-Bis de la ley reformada dispone: “Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual recibirán la compensación *salarial correspondiente*”. ¿Quién la fija? ¿A cuánto corresponde ésta?

En un segundo párrafo se señala que estas labores son aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, con las que habitualmente realice el trabajador.

Como se advierte, hay una gran subjetividad en cuanto a las labores señaladas. Basta que se encuentren en los contratos individuales; no se aclara –aunque se supone– si en los del trabajador u otros trabajadores, además de que no se precisa en los supuestos de los contratos colectivos celebrados. ¿Cuál o cuáles? Éstos hacen referencia a innumerables puestos y categorías. Esta disposición traería

¹ V. gr., el que se pretenda pagar por hora la octava parte del salario mínimo.

trabajadores “multichambas” o mil usos, como se había señalado, además de que ahorraría al patrón salarios y prestaciones.

Abarata el despido

Establece un máximo de 12 meses para el pago de salarios caídos y de indemnizaciones (Segundo Párrafo del Artículo 48 de la ley). Lo que se traduce en la práctica a un pago de 6 o 4 meses en los convenios que celebren las partes para poner fin al conflicto ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se agrega otra causal de despido totalmente injusta

En efecto al Artículo 47 de la ley, relativo a las causales de despido, que en su Fracción I dispone como causal incurrir el trabajador en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos en contra del patrón o del personal directivo o administrativo de la empresa, a este precepto se le agrega: “o en contra de clientes y proveedores del patrón...”, causal fácil de acreditar debido a que personas allegadas o “compradas” por el patrón se pueden prestar a atestiguar en contra del trabajador, aunque el hecho sea inventado o no corresponda a la realidad.

Sobre los derechos de los trabajadores domésticos

Si bien se mejora el reconocimiento a los derechos constitucionales de los trabajadores domésticos, no se reconocen plenamente en parte debido a la condición de estos trabajadores. En tal sentido, continúa su discriminación jurídica y el desconocimiento de sus derechos constitucionales, fundamentalmente respecto a su jornada y descanso. El nuevo Artículo 333 señala que “los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas”.

En el artículo original de 1970 se señalaba que “los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante

la noche”. Si los días completos tienen una duración de 24 horas y descansaran 8 horas durante la noche y dedicaran media hora para cada uno de sus tres alimentos, la jornada podía ser de hasta 14 horas y media, violándose el Artículo 123 Constitucional Apartado “A”, Fracción I, que ordena un máximo de ocho horas para la jornada máxima diurna, la más larga. Esta violación constitucional pretende sustentarse en el Artículo 181, que dispone que “los trabajos especiales se rigen por las normas de ese título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen”². Como vemos, el nuevo precepto mejora la jornada de los trabajadores domésticos; sin embargo, no deja de ser discriminatorio con respecto a los demás trabajadores al dejar su jornada en 12 horas (9 horas de descanso nocturno y 3 entre las actividades vespertinas y matutinas).

Cabe señalar que en las propias cámaras legislativas hubo oposición y discusión, pero finalmente se impusieron las bancadas del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y el Partido Acción Nacional (PAN).

Aspectos colectivos

Por lo que corresponde al aspecto colectivo, debe señalarse que en la regulación del sindicato en la iniciativa original resultaban cambios importantes, los cuales sin embargo quedaron muy disminuidos por las modificaciones que hicieron las fracciones legislativas del PRI y el Partido Verde Ecologista de México (PVEM). Eso quedó reflejado en diversos preceptos, fundamentalmente en el 371 relativo a los estatutos. En el Senado se había logrado mediante una rara alianza entre el Partido de la Revolución Democrática (PRD) y el PAN que a la Fracción IX, que sólo hacía referencia en la Ley de 1970 antes de la reforma “a procedimientos de elección de la directiva y número de sus miembros”, se agregara y precisara que el voto sería libre, directo y secreto. Fue en la Cámara de Diputados donde el PRI, el PVEM y Nueva Alianza se opusieron a la democratización auténtica del sindicalismo. En esto influyó indudablemente el carácter corporativo presente no sólo en el sindicalismo, sino en todo el sistema político mexicano.

La fracción IX del Artículo 371 quedó finalmente así: “[...] Procedimiento para la elección de la directiva y

² En contradicción con el esquema formal kelseniano.

número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las *modalidades* que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta”.

Las consecuencias de esta modificación conllevan que el precepto preserve el corporativismo, dándose la opción para que la “asamblea general” elija entre las dos alternativas cuál será el procedimiento para elegir a la directiva. Resulta obvio que las cúpulas sindicales, corporativizadas o “blancas” optarán mayoritariamente por el sufragio indirecto, en donde se repetirán las asambleas manipuladas en las que el deber de fidelidad derivado de la cláusula de exclusión por admisión jugará un factor importante.

Se modificó, asimismo, el Artículo 373, que disponía que la directiva de los sindicatos debería rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, siendo esta obligación no dispensable.

El nuevo precepto dispone que

La directiva de los sindicatos en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

En el artículo se señala también que todo lo ordenado no es dispensable. Este precepto, de igual forma, prescribe que en el supuesto de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen irregularidades en la gestión de fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos, en los términos del Artículo 371 Fracción XIII (la que hace referencia a la época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento)³.

El Artículo 373 concluye señalando que, de no existir los procedimientos aludidos, o si agotados los mismos no se proporciona la información o las aclaraciones per-

³ Esta fracción precisa que, para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

tinentes, los trabajadores podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente el cumplimiento de tales obligaciones. Se agrega finalmente que el ejercicio de estas acciones por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

Debe señalarse que el Senado había aprobado la obligación patronal de entregar a cada trabajador un resumen de las cuentas y estado del patrimonio sindical, lo cual fue rechazado fundamentalmente por el PRI y el PVEM.

Entre tantos retrocesos y limitaciones hubo, sin embargo, algunos ligeros avances, entre otros, el de la obligación de las autoridades encargadas de registrar a los sindicatos –Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia federal y Junta Local de Conciliación y Arbitraje en materia local– de hacer pública para consulta de cualquier persona la información debidamente actualizada de los registros de los sindicatos (Artículo 365-Bis). La misma obligación se da ahora con los contratos colectivos (Artículo 391-Bis), que dispone que las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública para consulta de cualquier persona la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, se señala que *de preferencia*⁴ los textos íntegros de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberán estar disponibles en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se vislumbran, para llevar a cabo próximamente, otras reformas a la legislación laboral, fundamentalmente en su aspecto colectivo, entre ellas, las que asomaban ya en la iniciativa presentada por Felipe Calderón. Como lo ha señalado Óscar Alzaga en diversas conferencias, en la iniciativa previa a la reforma se negaba el trámite de un emplazamiento a huelga para la celebración de un contrato colectivo de trabajo, por el hecho de que previamente existiera otro en trámite cuyo objeto fuera el mismo, con lo que la Junta se justificaría señalando que “otro sindicato se adelantó” (2012, 10 de septiembre).

Asimismo, en la iniciativa se añadía como otra causal de inexistencia de huelga el que el sindicato no cumpla con los requisitos a que hacen referencia sus estatutos

⁴ El señalamiento *de preferencia* vuelve potestativo tal avance, quitándole a éste el carácter obligatorio.

para llevar a cabo el emplazamiento, lo que dejaría el “cumplimiento” a la interpretación subjetiva o interesada de la autoridad laboral.

Por otra parte, la iniciativa de Calderón limitaba el derecho de huelga, lo que próximamente seguramente se volverá procurar. Actualmente la huelga termina:

Artículo 469:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos.

II. Si el patrón se allana a las peticiones de los trabajadores.

III. Por laudo arbitral de persona o comisión que libremente elijan las partes, y

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

Ahí reside la fuerza de la huelga; actualmente sólo los trabajadores pueden someter el conflicto a la decisión de la Junta.

En la iniciativa de Calderón se cercena la parte final de la Fracción IV, quedando sólo por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es decir, se volvería prácticamente obligatorio el arbitraje de la huelga, lo que tendría como consecuencia que se le quitaría a ésta la presión –o por lo menos gran parte de ella– al no tener únicamente los trabajadores el poder de levantarla o la posibilidad de ponerla bajo la decisión de la Junta para dictar laudo sobre su imputabilidad; o sea, a quién es imputable y qué procede, salvo que la Junta haya decidido su inexistencia (improcedencia) si es que lo solicitó el patrón, otros trabajadores de la empresa –que en todo caso deberán ser mayoría– o un tercero interesado que deberá acreditar su interés: arrendatario, proveedor, etcétera.

Por otra parte, en la iniciativa calderonista el Segundo Párrafo del Artículo 937 señala que *en los casos de servicios públicos* a que se refiere el Artículo 925 de la ley (que no cambia) –comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de agua a las poblaciones, los de gas, los de sanitarios, los de hospitales y los de cementerios y alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte una

rama completa del servicio–, si la huelga se prolonga más de 60 días sin que los trabajadores hayan sometido el conflicto a la decisión de la Junta, el patrón o los terceros que acrediten su interés en cualquier momento podrán solicitar por escrito se inicie el arbitraje correspondiente. *En los demás casos*, se requerirá que transcurran por lo menos 120 días para que se pueda solicitar el arbitraje obligatorio.

Con tal arbitraje –que sigue pidiendo el sector patronal y que también está en la mira del Estado– disminuiría considerablemente el poder de la huelga, toda vez que si la empresa tiene una buena producción hasta le podría convenir el lapso que ésta dure. Esto independientemente de la parcialidad y, en muchos casos, corrupción que se han advertido innumerables veces en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La reglamentación de rendición de cuentas de la directiva sindical respecto a las cuentas sindicales y bienes del sindicato –junto con el voto directo y secreto para elegir a sus representantes, es decir, a la directiva del sindicato y la publicidad del registro sindical–, así como de los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo, era parte de lo positivo de la iniciativa, lo cual quedó disminuido notoriamente.

En resumen, en la balanza son muchas las restricciones y muy pocos los adelantos, amén de que persiste la amenaza de aprobar próximamente otras reformas que consistirían básicamente en los posibles retrocesos señalados.

Referencias

- Alcalde, A. (2012, 17 de noviembre). “Nueva ley laboral, evaluación inicial”. *La Jornada*. Recuperado de <<http://www.jornada.unam.mx/2012/11/17/opinion/021a2pol>>.
- Alzaya, Ó. (2012, 10 de septiembre). “La reforma laboral presidencial es retrógrada y ultrapatronal”. *La Opinión Yucatán*. Recuperado de <<http://www.visionpeninsular.com.mx/nota.php?nota=42510>>.
- De Buen, N. (1976). *Derecho del trabajo. Tomo II*. México: Porrúa.
- Lóyzaga, O. (2002). *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*. México: UAM-Azcapotzalco/Miguel Ángel Porrúa.