

# ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO EN UN MUNDO GLOBALIZADO?

MARÍA AURORA LACAVEX BERUMEN\*

JESÚS RODRÍGUEZ CEBREROS \*\*

## Resumen

En este artículo, los autores destacan la urgencia de que los sindicatos se renueven, reformando sus estructuras a efecto de ponerse a la altura de los retos de la globalización y se conviertan en verdaderos impulsores del desarrollo social.

Se propone que tengan un acercamiento permanente con los legisladores, para evitar reformas que menoscaben los derechos del trabajador.

The authors remark the urgency for Unions to renew , reforming their structures in order to reach the challenges of globalization and become a truly driven force of social development.

They propose Unions to have a permanent approachment to congress men to avoid laws that could damage worker 's rights.

1. La globalización se concibe no sólo como un fenómeno económico, social, también como político internacional, que tiene repercusiones en todos los países del mundo, en su vida política, económica, social y cultural. Consiste en la circulación de información, conocimientos, bienes y valores de una nación a otra, prácticamente libre de restricciones fiscales. Nada indica que pueda desacelerarse, interrumpirse o desviarse y , por el contrario, todo apunta hacia su profundización.<sup>1</sup>

Si se piensa que la globalización en un proceso de dominación y apropiación del mundo, es indispensable enfocarla como transferencia de valor en tanto objetivación del trabajo humano, vía las redes empresariales.<sup>2</sup>

---

\* Profesora de carrera, definitiva, titular C, de la Facultad de Derecho Campus Mexicali de la Universidad Autónoma de Baja California y Directora de la propia unidad académica.

\*\* Profesor de carrera, definitivo, titular A, de la Facultad de Derecho Campus Mexicali de la Universidad Autónoma de Baja California y Coordinador de Posgrado de la propia unidad académica.

<sup>1</sup> Villarreal Dávila, Rosendo, "Globalización y Soberanía Nacional", en *Soberanía y Globalización*, Revista del Senado de la República. julio-septiembre, vol. 4, núm. 12, 1998, p. 23.

<sup>2</sup> Enríquez Pérez, Isaac, "Globalización y Privatización: ¿Dos caminos rumbo a la desnacionalización integral?" p. 3/12. <http://www.eunnet.net/coursecon/ecolat/mx/iep-gp.htm>. 31-08-2003.

Desde la aparición del Derecho del Trabajo, que Mario de la Cueva ubica durante la revolución industrial, al regularse la prestación subordinada de servicios de un trabajador a un patrón, ya no desde la perspectiva de los poseedores, sino desde la de los desposeídos, la forma de contratación a la que todo trabajador aspiraba era el contrato por tiempo indefinido. Excepcionalmente, el legislador permitió la contratación por tiempo determinado estableciendo exigencias específicas para ello, como que se formalizará por escrito y que la naturaleza de la actividad así lo exigiera.

En muchos países, principalmente en aquellos en desarrollo, empezaron a aparecer, sobre todo a partir de la década de los 70, o aún antes, modalidades de empleo, calificadas como atípicas, es decir, diversas a los contratos celebrados por tiempo indefinido, que implicaban la presencia de un solo patrón y una relación casi vitalicia.

Es difícil demostrar que la globalización es responsable de los cambios de las pautas de empleo, pero hay razones para creer que existe alguna correlación. Cuando la demanda de trabajo se vuelve más volátil, las empresas suelen recurrir a esas modalidades de empleo atípicas, para adaptar el trabajo a los cambios rápidos e impredecibles de las necesidades.<sup>3</sup> Ejemplo de ello son los establecimientos de comida rápida que han introducido el concepto de trabajador polivalente o multifuncional y algunos establecimientos de autoservicio que cambiaron la denominación “trabajador” por la de “asociado”.

2. El trabajo a tiempo parcial ha aumentado considerablemente. El empleo temporal de igual forma. Han surgido empresas de suministro de mano de obra que ofrecen a un tercero la ejecución de determinados servicios, así como subempresas de mano de obra, que son de reducidas dimensiones que contratan su propio personal para ejecutar tareas complementarias o asesorías de una o varias empresas principales.

Aparece también el teletrabajo, como una modernización del trabajo a domicilio.

El trabajo de los menores, en el caso de México menores de 14 años, no se ha podido erradicar y surge una “seudo regulación” como la que se hizo con los menores empacadores en tiendas de autoservicio, cuya actividad laboral se regula en Baja California por el PAIDEMETA.

Y van siendo, aparentemente, cada vez más comunes, los contratos a prueba y el contrato de aprendizaje y modalidades especiales, con dura-

---

<sup>3</sup> Torres, Raymund. *Hacia una Economía Mundial socialmente sostenible. Un análisis de los pilares sociales de la globalización*. Informes O. I. T. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2002. p. 53

ción mínima y máxima y sin indemnización a su conclusión, para jóvenes, para ancianos, para minusválidos.

La empresa con pretensiones globales se articula a partir de una nueva división técnica del trabajo en la industria, que apunta a la configuración de la empresa red caracterizada por el tránsito de la producción de altos volúmenes de bienes y servicios a la producción de “alto valor” basado en el desarrollo del conocimiento específico satisfactor de necesidades concretas de los clientes, vía la multitud de unidades y subunidades descentralizadas unidas a otros grupos también descentralizados que se desplazan por todo el mundo.<sup>4</sup> Una empresa matriz se ubica en el centro del sistema mundial de la división internacional del trabajo, y en la periferia se ubican las empresas filiales.

Surgen así conceptos como los de deslocalización, descentralización y precarización en las relaciones de trabajo.

Surgen así conceptos como Tecnópolis y ciudades del conocimiento, así como ciudades de la manufactura, situadas por lo general en un país distinto al de la sede de la empresa matriz.

3. Surgen así el concepto de flexibilidad laboral, cuyo verdadero objetivo no es otro que la sustitución, progresiva y controlada, de las regulaciones laborales homogéneas, provenientes tanto de las constituciones y de las leyes, como de los convenios colectivos, por otras regulaciones, más particulares y específicas, que los patronos creen, les permitan adaptarse, con la velocidad y eficacia requeridas, a los cambios del mercado, de la tecnología o de la organización del trabajo. Las respuestas prácticas de las empresas, para adaptarse a las necesidades de los mercados, cambiantes de momento a momento, suelen ser más rápidas que lo que son los procesos legislativos creadores de normas jurídicas. Los empresarios argumentan que si se esperan a las reformas a las leyes, lo más probable es que la empresa desaparezca, sobre todo si es pequeña. Pero ello no es justificación suficiente para llegar hasta el libre despedido y la eliminación de los sistemas estatales de seguridad social.

La explicación de la aparición de este proceso, no se encuentra en el cada vez más voraz apetito de incrementar beneficios de los empresarios, ni en la casualidad, el ánimo de revancha o en posturas antiobreras de los gobiernos, sino en que el mundo del trabajo está presentando un cambio radical y, aparentemente, irreversible del contexto económico y productivo. Este cambio no surge espontáneamente; está subordinado a los procesos económicos. Se relaciona directamente con la concepción de quién tiene el poder en el mundo, por lo menos en el mundo occidental. Son las

---

<sup>4</sup> Enríquez Pérez, Isaac, *ob. cit.*, p. 3/12.

grandes empresas, los grandes consorcios empresariales, que tienden a constituirse como monopolios, las que “tocan el son al que los otros bailan”. Y suele asumirse, sin que hasta ahora se hubiere demostrado, que las disposiciones normativas vigentes, que se basan en regulaciones homogéneas, resultan disfuncionales respecto del nuevo escenario, que se caracteriza, entre otros elementos, por el incremento en la internacionalización de los intercambios, la recurrencia de periodos recesivos, la apertura de la economía, la disminución de la inflación y el aumento del desempleo.

La presencia de flexibilización, desregulación y precarización constante de las relaciones individuales de trabajo, agravadas por una clandestinización de dichas relaciones, que si no fuera por su costo “negativo” en el plano de la recaudación fiscal, sería una especie de paradigma del modelo de esas relaciones.<sup>5</sup>

4. Los derechos económicos y sociales, cuya aplicación real se profundizó a raíz de la suscripción de diversos acuerdos y pactos internacionales, en la década de los sesenta, encuentran en la nueva realidad, una gran oportunidad y un gran desafío; el mundo de esa época ha cambiado cualitativamente, luego entonces, resulta oportuno cuestionar, ¿cuál será el papel y su vigencia en la ley del proceso de integración que se cometa?<sup>6</sup>

Se ha dicho que los derechos sociales son, más que ningún otro, prospectivos; que el derecho a la alimentación, al trabajo, al salario justo, a la salud, a la educación, a la cultura..., sólo son accesibles en función del grado de desarrollo y bienestar de cada país. ¿Cómo y en qué medida podemos hacerlos exigibles?<sup>7</sup>

El paradigma globalizador hace de los mercados el centro de la vida social, y de la eficiencia el valor por excelencia. Cuestionando en consecuencia el ineficiente desempeño del sector público, luego entonces, ante el cambio de paradigmas, si ya no son los Estados, sino los mercados los encargados de la asignación y la distribución de bienes y servicios, ¿cuál será en un proceso de integración, el nuevo papel del Estado?<sup>8</sup>

Y ¿cuál deberá ser la responsabilidad de los sindicatos?

5. Otro aspecto de la globalización que ha sido poco tratado, es el relacionado con las formas de organización de los trabajadores. Mientras

---

<sup>5</sup> Eloffmann, Mario, *Nuevo debate sobre la estabilidad en el empleo, en grado de tentativa*. [http://www.eft.com.mar/doctrina/articulos/mario\\_elffmann\\_estabilidad.htm](http://www.eft.com.mar/doctrina/articulos/mario_elffmann_estabilidad.htm). 19 – 02 – 2004 p. 9/30.

<sup>6</sup> Witker, Jorge, “Los derechos económicos y sociales en el contexto del área de libre comercio de las Américas”, en *¿Hacia un nuevo Derecho del Trabajo?*. Kurczyn Villalobos, Patricia (coordinadora), UNAM, México, 2003. p. 57.

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 63.

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 63.

que el capital se articula y reorganiza y por su parte el Estado redefine políticas públicas, los trabajadores no han entrado a organizarse en la globalización, sin embargo, siguen disciplinados al poder del Estado y de su soberanía interna. Los trabajadores se enfrentan con inmensos obstáculos que se oponen a su organización en el plano internacional, como se pretendió a principios del siglo XX, o bien para hacer alianzas entre las clases desprotegidas en el propio contexto que posibilitaría el desarrollo de una solidaridad obrera internacional.

Los retos de la globalización económica exigen una reforma a fondo de los sindicatos en todos sus ámbitos. También deben adoptar sus estructuras y acciones. Se habla del sindicalismo global.

Hay quien opina que el sindicalismo como está regulado actualmente es inadaptable a la sociedad posindustrial, en la que deben prevalecer las relaciones individuales sobre las colectivas.

Cabe destacar que legislaciones como la española otorgan a los organismos de representación colectiva (Comités de Empresa) facultades de intervención en aspectos administrativos relacionados con la producción y ventas de la entidad, estrategias económicas fijadas por el empresario, celebración de contratos ajenos al ámbito laboral, balances, cuentas, etcétera (artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores). Lo mismo la normatividad italiana.

La autonomía sindical debe ser hoy un valor consolidado en el movimiento sindical, que redunde en beneficio de su imagen entre los trabajadores, sin que ello deba entenderse como neutralidad ideológica. Autonomía sindical significa que las posiciones sindicales se adoptan en el seno de los sindicatos sin condicionamientos partidarios.

Hablar de negociación colectiva implica hablar de una categoría de los derechos constitucionales garantizados a los sindicatos, que sugiere varias ideas: la de la plena libertad sindical, la de la autonomía negocial (supone, como derecho, su propio ejercicio negativo, la posibilidad de resistir una alteración peyorativa, de lo previamente acordado), su universalidad (la prelación de los convenios de máximo alcance territorial y subjetivo, sea por rama de actividad o de profesión sobre los de unidades de concertación menores) y su articulación con el sistema del orden público laboral y con la ley sobre el basamento de la supletoriedad (el convenio colectivo debe resultar de la fórmula "Ley X" y jamás en su opuesto "Ley - X", correspondiente al colorario de la condición más beneficiosa del principio protector).<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Elffmann, Mario, *ob. cit.*, nota 3, p. 23/30.

Los sindicatos deben reasumir su papel en el desarrollo de las comunidades.

Si bien, la eliminación de algunas prácticas laborales que atentan contra la dignidad humana se ha logrado, por lo menos, parcialmente, como el trabajo forzoso y el trabajo infantil y se hacen esfuerzos por lograr la no discriminación en el empleo, esto no es suficiente.

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo referente a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, constituye el marco para avanzar en este sentido. Al adoptar la declaración en 1998, los Estados miembros reconocieron que tienen la obligación de trabajar en aras de alcanzar determinados valores básicos que son inherentes a la pertenencia a la organización, es decir, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Es de destacarse que la obligación existe, aun cuando los países no hubieren ratificado los ocho convenios fundamentales que consagran estos principios.

Se adoptó simultáneamente un seguimiento de la Declaración para contribuir a determinar las necesidades de los Estados de mejorar su aplicación de los principios y derechos mencionados.

Todos los Estados miembros de la OIT suscribieron la declaración, lo que confirma el carácter universal de tales normas.

6. El derecho que tienen los trabajadores a organizarse en sindicatos y a negociar y contratar colectivamente, es un elemento esencial para el éxito de la economía global.

Curiosamente, aunque los países altamente industrializados han sido los impulsores del comercio globalizado, de la apertura de los mercados, de la integración económica y de la creación de la Organización Mundial del Comercio (OMC), al mismo tiempo reclaman en los foros internacionales la protección y salvaguarda de los derechos de los trabajadores.

En este contexto de predominio de lo económico sobre lo social, la llamada cláusula social, en los convenios internacionales es defendida con vehemencia por el norte industrial.<sup>10</sup>

7. Si los mercados se ven afectados, debe disminuir el nivel de actividad económica. Lo anterior genera desempleo.

---

<sup>10</sup> Alburquerque, Rafael F., "¿Se desploma el Derecho del Trabajo?", en *Estudios Jurídicos en homenaje al Dr. Néstor de Buen Lozano*, Kurczyn Villalobos, Patricia y Ping Hernández, Carlos Alberto. (Coordinadora) IIJ, UNAM, México, 2003, p. 47.

Las personas que no tienen empleo y, por ende, no reciben un salario, se ven perjudicadas, pues, teóricamente tienen acceso a un mercado relativamente grande, con precios competitivos, pero no disponen de recursos para adquirirlos.

Bajo la lógica de los mercados, sólo puede ser consumidor , quien tiene capacidad económica. Como se puede ver, es un círculo vicioso que lleva a una pérdida de bienestar.

Todos los derechos económicos y sociales están relacionados, no podemos hablar de un derecho a la alimentación sin el requisito previo del derecho del trabajo, y los derechos laborales: un salario decoroso que permita a los trabajadores disfrutar de un nivel de vida aceptable, pero la flexibilización laboral impide este objetivo.<sup>11</sup>

La tendencia legislativa y jurisprudencial en México, con vistas al debilitamiento de las organizaciones sindicales, se ha presentado de manera constante, aunque ha sido lenta.

Claro ejemplo de esta tendencia es la resolución de la Segunda Sala de la Suprema Corte de la Justicia, dictada con fecha 22 de abril de 2002, al resolver el Amparo Directo en Revisión 1 124/2000,<sup>12</sup> en el que, fundamentalmente, se declaró la inconstitucionalidad de la llamada “cláusula de exclusión por separación”, prevista en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo. A juicio de la Sala, el hecho de que un trabajador pierda su puesto de trabajo como consecuencia de la expulsión del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, implica la violación de las garantías individuales que se contienen en los artículos 5o., 9o. y 123 apartado A, fracción XVI constitucionales.

La cláusula de exclusión por ingreso o por admisión y la cláusula de exclusión por separación, han permitido, durante muchos años a los sindicatos, garantizar la mayor representación profesional en un centro de trabajo, con lo que se fortalece su posición en los procesos de negociación y contratación colectiva.

La resolución de la Segunda Sala de la Corte ha sido una herida para la sindicación, no se sabe todavía si será mortal.

Mucho se ha discutido, desde la academia, la resolución referida. Se ha discutido si el análisis realizado por la Corte, corresponde al concepto de Constitución Social que se atribuye a la Constitución de 1917... se puede señalar que las cláusulas de preferencia sindical, en la evolución

---

<sup>11</sup> Witker, Jorge, *ob. cit.*, p. 70.

<sup>12</sup> Quejosos: Abel Hernández Rivera y otros. Recurrente: Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana.

del movimiento sindical, no sólo fueron consideradas como necesarias, sino incluso indispensables, en aras de lograr la formación, integración y consolidación de los sindicatos. Al menos a eso obedece su nacimiento a finales del siglo XIV.<sup>13</sup>

Al considerar la Suprema Corte de Justicia de la Nación que "...la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 reconoce la libertad de asociación en la forma específica de sindicación...", está colocando los derechos sociales en un segundo término, ya que, desde su punto de vista, los derechos sociales están encuadrados dentro de las garantías individuales. Esta apreciación de la Corte resulta sumamente importante en la medida en que establece una jerarquía entre los derechos colectivos y los derechos individuales.<sup>14</sup>

El Ministro ponente, Mariano Azuela, ¿debió estructurar el análisis a la luz de las garantías sociales y no de las garantías individuales?

Sostener a estas alturas que lo colectivo no es preferente sobre lo individual es desconocer el tránsito ya antiguo del liberalismo contractual del siglo XIX. La Constitución de 1917 no ha dejado de ser social. Y aunque no haya una disposición específica que indique que lo colectivo domina sobre lo social, de hecho es el espíritu de nuestro régimen constitucional. O, por decirlo, en la pura expresión jurídica: el predominio de lo social sobre lo individual expresa un principio general de Derecho Constitucional.<sup>15</sup>

8. ...la garantía del artículo 9o., no es madre de la garantía del artículo 123 – A – XVI, ni ésta la expresión de aquella. Se trata de dos derechos diferentes. El primero, es un derecho ciudadano. El segundo, como ha dicho Mario de la Cueva, es un derecho de clase. Hay que recordar que la supresión de las garantías constitucionales, que afecta al artículo 9o., en modo alguno implica que se suspenda la prevista en el numeral 123 – A – XVI. La circunstancia de ser un derecho de clase se vincula a la idea de que, en contra de lo que se afirma la Segunda Sala, sí existen dere-

---

<sup>13</sup> Cueva, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1969, Tomo II, p. 384; Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. S.A. de CV., 1980, p. 387.

<sup>14</sup> Sánchez – Castañeda, Alfredo, "La Constitucionalidad de la Cláusula de Exclusión por Separación: el Interés General del Sindicato frente al derecho individual del Trabajador. ¿Una interpretación constitucional liberal o social de la Corte?", en *Biblioteca Jurídica Virtual. Cuestiones Constitucionales*, núm. 9, <http://www.juridicas.unam.mx/pública/rev/econst/cont/9/cj/cj9.htm> 22-08-2003. p. 8/15.

<sup>15</sup> Buen, Néstor de, "Notas perversas respecto una ejecutoria mal concebida sobre cláusulas de exclusión", en *La Libertad Sindical: cláusula de exclusión*, Kurczyn, Patricia y Macías Vásquez, María Carmen (coordinadoras), IJJ, UNAM, México, 2002, p. 28.

chos colectivos en materia social, que tienen un valor superior a los derechos individuales.<sup>16</sup>

Independientemente de la argumentación constitucional, que es de primera importancia para los juristas, la situación fáctica que se presenta, genera problemas de hecho.

La cláusula de exclusión, en sus dos vertientes, sigue vigente en los numerales 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y en un número considerable de Contratos Colectivos de Trabajo y de Contratos Ley.

Esto significa que se seguirán aplicando, lo que traerá como consecuencia, probablemente, un alto número de demandas en este sentido. Al ser resueltas éstas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al ser la ejecutoria de la Corte sólo en precedente y no jurisprudencia, seguramente absolverán al patrón demandado; por ende, serán los tribunales de amparo los que resuelvan en definitiva.

El C. Diputado Tomás Torres Mercado presentó en sesión del 15 de agosto de 2001 iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, para derogar los artículos 395 y 413.

Sustenta su exposición de motivos en la resolución de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación relativa a la inconstitucionalidad de dichos artículos, resolución a la que denomina “jurisprudencia”.

Con frecuencia se argumenta que la vigencia de estas cláusulas permite su arbitraria aplicación por las dirigencias sindicales y el patrón no está facultado para cuestionar la legalidad de la misma.<sup>17</sup> Si se aplicara irregularmente, la única obligación del patrón consistirá en la reinstalación del trabajador<sup>18</sup> y el pago de los salarios caídos correría a cargo del sindicato.

Esa aplicación arbitraria, se especula, puede hacerse por el sindicato, por propia iniciativa, o en contubernio o a petición del patrón, para “des-hacerse” de un trabajador incómodo.

Las normas jurídicas, pueden o no, ser aplicadas irregularmente para alcanzar, quien así lo hace, una satisfacción personal, pero ello no es razón suficiente para declarar su inconstitucionalidad.

Diversas iniciativas se han presentado, tendientes a regular el ejercicio de las funciones directivas de los líderes sindicales.

El 30 de abril de 1999, el C. Diputado Samuel G. Villanueva García, a nombre del grupo parlamentario del PRD, presentó una iniciativa para

---

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 27.

<sup>17</sup> 1. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ta. Parte, 4ª. Sala, Tesis 24. p. 31.

<sup>18</sup> 2. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ta. Parte, 4ª. Sala, Tesis 25. p. 323.

reformular diversos numerales de la Constitución Política, de la Ley Federal del Trabajo y del Código Penal para el Distrito Federal en materia del fuero común y para toda la República en materia del fuero federal.

En la exposición de motivos hace valer que “desde el inicio de la L. VII Legislatura se han presentado manifestaciones de trabajadores diversos exponiendo sus quejas por los agravios de que han sido objeto ante la conducta y prácticas de los dirigentes sindicales, que se han permitido imponer su voluntad sin respeto alguno a los derechos de los trabajadores”.

El propósito de la iniciativa es establecer que los integrantes de las mesas directivas de las organizaciones obreras deban presentar su declaración patrimonial ante la STPS y que el desempeño de esos cargos sea incompatible con el ejercicio de cargos públicos de asignación o elección.

El C. Diputado Luis Herrera Jiménez, del grupo parlamentario del PRD, presentó, el 26 de octubre de 2000, una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo con el propósito de prohibir la afiliación obligatoria de los trabajadores y los empresarios, individual o colectivamente a los partidos políticos, así como a que las autoridades públicas deban abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de organización y el libre funcionamiento de los sindicatos.

La iniciativa integral de reformas tanto a la Constitución como a la Ley Federal del Trabajo que presentó el PRD el 31 de octubre de 2002, propone, que el patrón estará obligado a celebrar contrato colectivo de trabajo cuando la tercera parte o más de los trabajadores a su servicio representados por un sindicato así lo soliciten.

Con lo anterior, se elimina el requisito de mayor representación profesional para la celebración de un contrato colectivo de trabajo, por lo que la vigencia de la cláusula de exclusión, en sus dos vertientes, de ingreso y de reparación, resulta intrascendente, tanto, que no se regulan.

9. La iniciativa integral de reformas tanto a la Constitución como a la Ley Federal del Trabajo que presentó el PRD el 31 de octubre de 2002, propone, en relación a la Constitución, reformar el artículo 123, suprimiendo su división, en Apartado A y Apartado B, para quedar únicamente como artículo 123.

En la fracción XXV de la iniciativa se establece que los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión del juez laboral, que formará parte del Poder Judicial Federal o Local, según corresponda.

En la Ley Federal del Trabajo que propone la iniciativa, se regulan los Jueces Laborales en el capítulo VII, del título doce “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales”.

El artículo 678 establece que: “Los conflictos del trabajo serán resueltos por jueces laborales. Cuando se trate de conflictos de competencia local, dichos jueces laborales locales formarán parte del Poder Judicial de la entidad federativa. Cuando se trate de conflictos de competencia federal, los jueces serán laborales federales, pertenecientes al Poder Judicial Federal. Sus facultades quedarán establecidas en las correspondientes leyes orgánicas”.

Lo anterior es, aparentemente, otra etapa en el proceso de deslaboralización.

Los jueces de lo Social, según lo propone la iniciativa, pasarán a formar parte del Poder Judicial, Local o Federal, lo que se expresa con una redacción extremadamente deficiente.

La discusión sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje aparece en el Constituyente mismo. Surgieron dos corrientes. La primera la concebía como verdaderos tribunales; la segunda como árbitros.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró, en 1918, que las juntas eran instituciones de derecho público que sólo proponían nuevas bases de trabajo para poner fin a los conflictos. Si embargo, en 1924 cambió el criterio y consideró que eran organismos con capacidad suficiente para dictar y ejecutar laudos, pues de otra forma sólo serían cuerpos consultivos que formularían simples declaraciones de derecho.<sup>19</sup>

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están encuadradas dentro de la estructura del Poder Ejecutivo, son instituciones autónomas porque no dependen del Poder Judicial.

Su característica principal es la de ejercer una función jurisdiccional con la que se resuelven jurídicamente los conflictos entre el capital y el trabajo, tanto individuales como colectivos. Tienen funciones propiamente legislativas que se manifiestan al fijar condiciones laborales a las partes en los conflictos colectivos de naturaleza económica, así como al crear derecho en los laudos colectivos.

También asumen una función administrativa al inscribir sindicatos, dar cuenta de cambios en los comités directivos de las organizaciones obreras, o al registrar sindicatos.<sup>20</sup>

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son locales o federales en función de la distribución de la competencia constitucionalmente determinada.

---

<sup>19</sup> Dávalos, José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2003, pp. 90-91.

<sup>20</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Oxford, México, 2000, p. 365.

Se integran en forma tripartita, con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Estado, formando así un órgano colegiado, presidido por el representante del gobierno.

Se ha considerado un vicio que en la práctica el representante ante de los patrones siempre defiende a los intereses de éstos, así como que el representante obrero argumente a favor de los trabajadores, es decir, votan por el interés de su clase y el equilibrio lo determina el representante gubernamental.<sup>21</sup>

Funcionan en pleno y en juntas especiales, las cuales se constituyen en razón de competencia territorial o por actividades o giros.

Las resoluciones de las juntas se denominan laudos, que no admiten ningún recurso y se dictan a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

Aplican los principios rectores del proceso del trabajo: publicidad, gratuidad, inmediatidad, instancia de parte, oralidad, informalidad, inversión de la carga de la prueba, suplencia de la deficiencia de la queja, preeminencia de la conciliación, concentración del proceso.

El riesgo que se presenta al desaparecer a los órganos jurisdiccionales del trabajo, como cuerpos colegiados, transformándolos en unipersonales y ubicándolos en el Poder Judicial, es que se resuelvan los conflictos del trabajo, de conformidad con los principios de Derecho Privado, descartando la premisa de que no se puede tratar igual a los desiguales.

10. Diversas iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo se han presentado, tendientes a incorporar a este cuerpo normativo, disposiciones claramente deslaboralizantes. Afortunadamente no han sido aprobadas.

Entre éstas cabe destacar:

10.1 Una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, fue presentada por la C. Diputada Olga Patricia Chozas y Chozas, del grupo parlamentario del PEVM, el 30 de abril de 2002.

El propósito es incluir la figura jurídica a la que denomina “Trabajo de aprendizaje”, que considera como una de las hipótesis normativas en virtud de las cuales se puede celebrar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado, en términos del artículo 37 de la Ley Laboral, así como otorgar un estímulo fiscal a los contribuyentes del Impuesto

---

<sup>21</sup> Dávalos, José, *ob. cit.*, p. 101.

Sustitutivo y Crédito al Salario, consistente en aplicar un crédito fiscal del 150% contra el Impuesto Sustitutivo o Crédito al Salario, según corresponda, a su cargo en la declaración del ejercicio en que se determine dicho crédito, en relación con el personal contratado bajo la modalidad de trabajo de aprendizaje.

Rebasando en exceso los límites de la flexibilización laboral, para llegar definitivamente a la deslaboralización de esta relación, se propone adicionar al título VI, Trabajos Especiales, un capítulo XVIII, denominado Trabajo de Aprendizaje, integrado por un solo artículo, el 353-V.

Establece que el aprendizaje es una relación contractual especial que vincula a un empresario<sup>22</sup> y a un joven sin empleo, generando derechos y obligaciones. Esta relación puede tener una duración entre tres y veinticuatro meses.

Los empresarios (*sic*) interesados en este tipo de “contratos”, deberán inscribirse en la STPS.

Los jóvenes interesados en este tipo de “contratos” deben estar “sin empleo”; tener entre dieciocho y veinticinco años de edad; y acreditar la educación media superior o superior.

La jornada no podrá ser superior a seis horas diarias o a 36 semanales. La “compensación” (*sic*) que deberá recibir el “aprendiz” no puede ser inferior al salario mínimo general vigente en la zona geográfica correspondiente.

Se excluye (*sic*) a los empresarios (*sic*) y aprendices vinculados en esta relación al pago de las contribuciones de seguridad social, pero, generosamente, la legisladora promovente de la iniciativa, propone que el aprendiz “deberá contar”, por parte del patrón,<sup>23</sup> con una “cobertura” por los riesgos que pudiere sufrir en el lugar y en ocasión del aprendizaje.

El empresario (*sic*) deberá entregar al aprendiz un certificado que acredite experiencia o especialización adquirida.

Si el empleador<sup>24</sup> rescindiere el contrato de trabajo (*sic*) durante ese lapso, no generará derecho a indemnización con motivo de la extinción de la relación.

No pueden ser contratados como aprendices quienes hayan tenido previamente una relación laboral con la empresa.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Utiliza la voz “empresario” y no la voz “patrón”, que es el concepto que la Ley Federal del Trabajo, define en el artículo 10.

<sup>23</sup> Introduce la voz “patrón”, cuando había empleado “empresario”.

<sup>24</sup> Introduce la voz “empleador”, habiendo utilizado “empresario” y “patrón”.

<sup>25</sup> Introduce la voz “empresa”, habiendo utilizado “empleador”, “empresario” y “patrón”.

Se limita el número de aprendices al servicio de un patrón.

Si esta iniciativa fuere aprobada e iniciara su vigencia, los jóvenes, sin empleo, entre 18 y 25 años de edad, que hubieren cursado la educación media superior, es decir, la preparatoria, o la educación superior, es decir, ser egresados de alguna licenciatura, deberían estar altamente agradecidos de poder aspirar a su actividad que les permitiera recibir, no un salario, sino una compensación equivalente al salario mínimo general, estar ocupados 6 horas diarias o 36 a la semana, hacerlo totalmente desprotegidos del sistema de seguridad social, pero disfrutando de una cobertura que los apoya en el caso de que llegaren a sufrir algún riesgo y deberían sentirse distinguidos de que el “empresario” les extienda un certificado, sustituyéndose con ello en las instituciones educativas nacionales y sobre todo, estar vinculados con aquél por un contrato de trabajo que no lo es.

Esta iniciativa, además de contener serias deficiencias de técnica legislativa, como es el emplear, para referirse al patrón, de forma indistinta las expresiones empresario, empleador y patrón, irónicamente establece que será la STPS la encargada de vigilar que el trabajo de aprendizaje no se desnaturalice, ¿más?

10.2 El 23 de abril de 2003, el C. diputado José Antonio Gloria Morales, del grupo parlamentario del PAN, presentó iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, a varios artículos y para adicionar al título sexto, Trabajos Especiales, en capítulo XVII bis, al que se denomina “trabajo prestado a través de empresas de subcontratación de personal”.

Propone reformas a los artículos 8,10,13,15,20,21,47,51,134 y 156, a los que se pretenden adecuaciones con los conceptos de trabajador subcontratado, patrón, intermediario, relación de trabajo, empresa usuaria.

La deficiente técnica legislativa genera confusión e imprecisiones. Baste señalar que la propuesta de artículo 13, establece que “se entenderá que la empresa de subcontratación de personal es el patrón de los trabajadores que ponga a disposición de la empresa usuaria, siempre que la misma se constituya de conformidad con las disposiciones de esta ley”.

“Esta Ley”, es la Ley Federal del Trabajo. En la misma, ni siquiera es la iniciativa en comento, se contiene disposiciones que regulen “la constitución de empresas”. ¿Qué sucede con las normas que regulan a las asociaciones civiles y las sociedades civiles en los Códigos Civiles? ¿Qué sucede con la Ley General de Sociedades Mercantiles? ¿Y las personas físicas?

Define a la “empresa de subcontratación de personal”, a la sociedad anónima (con lo que excluye, de entrada, a las personas físicas y a todas las restantes personas morales) que tiene por objeto poner a disposición

de terceras personas, físicas o morales (en este caso no se acota), a las que propone que “en adelante” se denominen empresas sumarias, los servicios de sus (sic) trabajadores, a efecto de que éstos puedan realizar diversas actividades.

El contrato entre la empresa usuaria y la empresa de subcontratación de personal, debe suscribirse por escrito, con señalamiento de plazo, la causa que lo motiva y la calificación requerida al trabajador.

Las actividades que se realizan se regulan limitadamente a cuatro: suplencia durante el periodo de ausencia de un trabajador permanente, incremento extraordinario de la actividad propia de la empresa usuaria y cuando se trate de las siguientes actividades: limpieza, vigilancia, de preparación de alimentos, condicionado a que la usuaria cuente con servicios de comedor en sus instalaciones y dé soporte técnico para equipo de cómputo.

10.3 El C. Diputado José Erandi Bermúdez Méndez, del grupo parlamentario del PAN, presentó el 29 de abril de 2004 iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo para establecer las figuras del contrato de periodo a prueba y de capacitación inicial.

Establece, en el artículo 35, que las relaciones de trabajo, también pueden celebrarse bajo estas modalidades, además de las ya reguladas.

El periodo de prueba tiene por objeto “verificar por el patrón que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo y el trabajador evalúe las condiciones del trabajo”.

Este periodo de prueba deberá tener una duración de treinta días para los trabajadores en general, y para aquellos que van a desempeñar puestos de dirección o administración de carácter general o labores técnicas o profesionales especializados, hasta ciento ochenta días.

Al concluir el periodo de prueba, para el caso de que el trabajador no acredite la competencia requerida, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

El contrato de trabajo para capacitación inicial es aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando (sic) de patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado (sic y doble sic).

Este contrato se propone que tenga una duración de hasta tres meses o hasta seis, si se tratase de trabajadores para puestos directivos o labores técnicas o profesionales especializadas.

Al término de la capacitación inicial, de no acreditar al trabajador la competencia requerida, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

La iniciativa establece que los periodos de prueba y de capacitación inicial, son improrrogables y que no se pueden aplicar (*sic*) al mismo trabajador simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión.

De esta disposición se genera confusión, ¿se trata de un contrato de trabajo por sí mismo o es un periodo dentro del contrato de trabajo?

Durante el periodo de prueba o de capacitación inicial las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social.

Actualmente en los términos previstos por el capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, la capacitación y en su caso el adiestramiento se proporcionan al trabajador por el patrón durante la vigencia de la relación laboral.

11. Los sindicatos no son enemigos del Estado, ni lo son de los patrones. Su función es estudiar, mejorar y defender los intereses de sus agremiados, a través de los procesos de negociación y contratación colectiva.

En la época de la globalización, los sindicatos tienen la obligación, no sólo de vigilar, sino de exigir, el respeto a la dignidad humana de los trabajadores y que disfruten de condiciones laborales que les permitan alcanzar un nivel de vida satisfactorio.

Su participación no debe limitarse a los procesos de negociación y contratación colectiva en los centros de trabajo en que cada sindicato sea titular del contrato colectivo de trabajo, sino debe ir más allá. Se impone un trabajo de acercamiento permanente a los legisladores para evitar la deslaboralización de las normas del trabajo y para, muy destacadamente, evitar que los sistemas de seguridad social se privaticen todavía más de lo que están actualmente.