



# *energía*

Volumen 9, Número 122, febrero 28 de 2009



energia@fte-energia.org  
prensa@fte-energia.org

FRENTE DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA, de MEXICO  
www.fte-energia.org

Organización obrera afiliada a la FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL

*política*

## **Pemex y Repsol absueltos Otro contrato para Halliburton**



## **Proyecto "kosmos"**

# Reforma laboral antiobrera

Pago por horas, jornada de trabajo discontinua, pago de salarios caídos a la mitad, mayores requisitos para emplazar huelgas y otras medidas regresivas, están en la propuesta del gobierno neoliberal entregada a los diputados federales. El FTE está en desacuerdo con esa pretensión.

## Inaceptable propuesta neoliberal

El 9 de febrero de 2009, Javier Lozano, titular de la secretaría del trabajo y previsión social (STPS), entregó a la Cámara de Diputados un proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT). Se trata de propuestas unilaterales de Lozano, la patronal y los charros sindicales; los trabajadores y sus sindicatos no hemos sido consultados.

Pero aunque se hubieran cubierto los requisitos formales y de cortesía política, estaríamos en total y absoluto desacuerdo. La propuesta de Lozano favorece a charros y patrones.

La propuesta gubernamental pretende establecer “el pago de salario “por hora”; nuevas modalidades de contratación de empleados, pactadas “por temporada” o “por capacitación”; que los emplazamientos a huelga se presenten junto con la “lista” de trabajadores que la piden, y ésta, además, sea certificada por las autoridades; y que el pago de salarios caídos sólo sea “por seis meses”, aun cuando los conflictos se prolonguen por años” (Muñoz P., en La Jornada, 13 feb 2009).

Todas las propuestas son regresivas sin que, en ningún momento, se atiendan los problemas de fondo. Es obvio que el gobierno neoliberal no está interesado resolver la situación obrera. En el contexto de la lucha de clases, es tarea de los trabajadores conquistar mejoras laborales. Eso depende de nuestro nivel organizativo y político.

## Jornada discontinua y pago por horas

El artículo 83 de la propuesta 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 y

cuando no exceda la jornada máxima legal establecida en esta ley”, es decir, ocho horas.

Se propone, también, modificar la jornada de trabajo de manera que los trabajadores puedan laborar en forma “discontinua” en una misma empresa, y puedan prestar sus servicios unos días a la semana, al mes o por periodos cortos durante todo el año y como sean requeridos por las empresas, según cambio que se pretende hacer al artículo 39 de la LFT.

Estas dos propuestas implican suprimir la jornada de trabajo misma que se caracteriza, precisamente, por su continuidad. La conquista al respecto implica jornadas máximas de 8 horas diarias, cinco días a la semana y dos días de descanso pagado; es decir, una jornada de 40 horas semanales. Propuesta por Ricardo Flores Magón y retomada constitucionalmente, en la práctica, la jornada de las 8 horas no se cumple.

Sin embargo, laboral para el patrón por días, semanas o períodos cortos, conduce a la eliminación explícita de la jornada. Eso sería otorgar carta de naturalidad a la contratación “temporal” mediante el criterio discrecional de los patrones. Actualmente, esa forma de contratación existe por tiempo determinado, en función del trabajo a desarrollar y se aplica, principalmente, en el sector de la construcción. Este tipo de trabajo se caracteriza por ser precario.

La supresión de la jornada se legalizaría al aceptarse el pago por horas, en cuyo caso, los trabajadores laborarían un máximo de 8 horas diarias. La diferencia con la jornada actual es de fondo pues, el pago salarial por hora, excluiría las prestaciones sociales, especialmente, la seguridad y estabilidad en el empleo. Bajo esa modalidad, subyace la pretensión para eliminar a los contratos colectivos de trabajo, mismos que serían

innecesarios por inoperantes ante la nueva situación, los mismos sindicatos serían también innecesarios.

### Despidos a discreción patronal

Ya actualmente, los patrones tienen el derecho para despedir a los trabajadores, con o sin aplicar la Ley. Esa “libertad” se utiliza, sobretodo, por razones políticas. Los despidos injustificados son comunes y diarios. Baste señalar que, en el sector petrolero hay más de 32 mil demandas de trabajadores por despidos injustificados. Los juicios laborales están archivados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde el rezago llega a cientos de miles de casos. Los conflictos duran años, décadas, en resolverse y casi siempre en contra de los trabajadores. Cuando excepcionalmente gana el trabajador, la Ley establece otros mecanismos que utilizan los patrones para evitar la reinstalación de los mismos. En el mejor de los casos, cuando el caso es favorable al trabajador, los patrones están obligados al pago de los salarios caídos que generalmente es negociable.

Ahora, en el artículo 48 de la propuesta neoliberal se pretende que, “en los conflictos laborales donde los trabajadores demandan a sus patrones, el pago de los “salarios caídos” sólo sea por seis meses. Es decir, “aun cuando los conflictos se prolonguen por años –como es común en México, según los actuales sistemas de conciliación–, el patrón no estaría obligado a pagar más que medio año de salarios atrasados”.

Cabe señalar que, para llevar los juicios, los trabajadores deben contratar abogados, los cuales cobran del 30 al 50 por ciento de los salarios caídos. Si ahora, éstos serían tan miserables como el equivalente a seis meses, lo que el trabajador recibiría sería menos que la miseria. Pero, como los casos no se resolverían en ese lapso, sino en mucho más, desalentaría a los trabajadores a demandar a los patrones ante los tribunales. Todo estaría perdido en tiempo, dinero y abogados. La propuesta, entonces, está orientada a inhibir a los trabajadores para ejercer supuestos derechos, y en favor del capital y del charrismo sindical.

### Más restricciones al inexistente derecho de huelga

En México el derecho de huelga NO existe. El derecho es una conquista de la Revolución Mexicana y está escrito en la Constitución y en la

2008 energía 9 (122) 3, FTE de México

Ley pero NO se respeta. En ningún sector industrial existe tal derecho porque no se puede ejercer. Las huelgas que llegan a estallar ocurren fragmentadas, en sectores no estratégicos, generalmente del sector manufacturas o de los servicios.

Las razones para impedir el derecho de huelga son políticas aún cuando se cubran los requisitos formales. Pero, ahora, se pretende ampliar éstos para el caso de huelgas por revisión contractual y/o salarial, o por violaciones contractuales.

Así, se modificaría el capítulo procesal relacionado con las huelgas. En el artículo 920 se establecería que “para que las organizaciones puedan emplazar, tendrán que dar una lista con los nombres de los trabajadores que apoyen esa medida e incluso esta lista tendría que ser avalada por la autoridad laboral. También en lo que se refiere a demandas por titularidad, los sindicatos tendrán que dar los nombres de todos aquellos que quieran cambiar de organización y también esta lista tendría que ser certificada por las autoridades, según los cambios que se buscan para el artículo 899 de la ley”. No se menciona el caso de las huelgas por solidaridad, derecho igualmente inexistente, pero se implica que en este caso presentar las “listas” de los trabajadores sería obligatorio.

Las propuestas están cínicamente manipuladas. Actualmente, para emplazar a huelga o demandar la titularidad contractual, se deben satisfacer por los sindicatos un conjunto de requisitos que incluyen el acta de la asamblea dónde acordó llevar a cabo esas acciones y el padrón de trabajadores. Este lo conoce la autoridad laboral previamente pues se trata de los trabajadores contratados por las empresas, cuyos datos están en poder de éstas.

Ahora, se propone que se indique “los nombres” de los trabajadores que decidan emplazar a huelga o quieran cambiar de organización, con evidente intención de utilizar esas “listas negras” para despedir a los implicados de inmediato y antes de ejercer el derecho. Eso lo pueden hacer los patrones en cualquier momento y, generalmente, es la costumbre pero, con la reforma, se pretende asignarle “legalmente” a los representantes de los sindicatos el papel de “agentes del capital”, triste papel que ya tienen pero ahora se reconocería policíacamente.

Sigue la tolerancia oficial para los sindicatos fantasmas

Esas “listas negras” tendrán que presentarse para el registro de los contratos según se establece en el artículo 424 bis. Eso existe actualmente, los contratos se registran por los sindicatos titulares mismos que acreditan su personalidad una vez cubiertos los requisitos ante la autoridad laboral. Entre los requisitos está el padrón de trabajadores.

Sin embargo, se estima que existen más de 12 mil contratos “fantasmas” (falsos) firmados por otros tantos sindicatos igualmente falsos. ¿Porqué “existen” esos “sindicatos”? Porque las autoridades laborales lo permiten, a sabiendas que ni siquiera existen registros. ¿Por qué la STPS registra contratos falsos? Porque su función no está en la aplicación de la ley sino en la corrupción. Lo mismos hacen las miles de empresas que, para evadir responsabilidades elementales, prefieren el acuerdo con abogados corruptos, charros sindicales y al mismo tiempo pederastas, que hacen negocios en nombre del “sindicalismo”.

La propuesta de la STPS, entonces, es engañosa. Además, se mantienen los viejos vicios pues la “cláusula de exclusión” se mantiene intacta dejando en manos de los charros sindicales “la propiedad privada” de los contratos colectivos y de los sindicatos.

## Eliminar al charrismo y reorganizar al movimiento

La legislación laboral mexicana debe cambiar pero no como lo pretenden los neoliberales. Desde luego, éste no es el momento favorable pues el gobierno, sus diputados y senadores son traidores a la nación y a los trabajadores.

En éste momento procede cumplir lo indicado por la LFT que, con todas sus limitaciones, establece un conjunto derechos que debemos hacer valer. Sin embargo, la LFT no es defendible a ultranza porque ha tenido varias reformas regresivas, en muchos aspectos está obsoleta y, en otros más, es errónea y antiobrera.

Esta Ley es reglamentaria del artículo 123 constitucional, el cual también es erróneo en la parte relativa a las ramas industriales. El México de ahora no es el 1917 ni el de 1931, hoy solamente hay 20 ramas industriales que deben definirse constitucionalmente. El movimiento obrero mexicano necesita de una nueva Ley Mexicana del Trabajo y de un nuevo artículo 123 constitucional. Pero, ante todo, se necesitan condiciones que lo hagan posible. Eso incluye, desafiar al charrismo sindical y reorganizar al movimiento obrero.

[2009, elektron 9 (44) 1].



Maestros morelenses en lucha democrática