



# elektron

Boletín del **FRENTE DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA** de MEXICO  
Organización obrera afiliada a la FEDERACION SINDICAL MUNDIAL  
[www.fte-energia.org](http://www.fte-energia.org) | [prensa@fte-energia.org](mailto:prensa@fte-energia.org) | <http://twitter.com/ftenergia> |  
<http://ftemexico.blogspot.com> | *Volumen 12, Número 257, septiembre 17 de 2012*

## Propuesta laboral de Calderón

La iniciativa laboral de Calderón es disímbola, superficial y omisa, su carácter es en favor del capital y la conciliación de clases. Ni la actual ley ni la reforma expresan las aspiraciones obreras. Con o sin reformas se necesitan cambios de fondo,. La condición es la presencia y acción organizada de los trabajadores, hoy inexistente por el violento control ejercido por el charrismo sindical.

### 1. Introducción.

El 1 de septiembre, Felipe Calderón envió al Congreso una "iniciativa de trámite preferente" que deberá ser aprobada (en 30 días) por las Cámaras de Diputados y de Senadores a más tardar el 30 de septiembre.

La iniciativa se envió en el contexto de la poscampaña y elección presidencial. Es la iniciativa número 478 de los últimos tiempos, misma que recoge los planteamientos principales de otras iniciativas del PRI y del PAN.

Charros sindicales, abogados y analistas han declarado su oposición a la iniciativa calderonista. Coinciden en que las propuestas de reforma son negativas para los trabajadores. "Se acabará el sindicalismo independiente", han dicho unos, "es inaceptable, viola la autonomía sindical", han expresado otros, "los únicos beneficiados son los patrones" han mencionado unos más.

Los charros sindicales de la CTM, un día dijeron que se opondrían a la reforma pero el día anterior (sic) ya habían dado marcha atrás. La Cámara de Diputados nombró una comisión dictaminadora encabezada por un diputado de la CTM. La UNT amenazó con hacer un plantón (sic) el día en que se apruebe la reforma. Abogados patronales han criticado a la iniciativa

habiendo sido coautores de una de las iniciativas previas del PAN.

La gran mayoría de organizaciones sindicales no han dicho absolutamente nada. Los partidos políticos de la izquierda electorera, simplemente, carece de política. AMLO y su "partido" en ciernes han preferido callar (otra vez).

En algunos medios se ha reiterado que la iniciativa es lesiva a los trabajadores.

Todas son apreciaciones declarativas, especialmente las de los charros sindicales dedicados a defender sus feudos y nada más. La argumentación es débil o nula, y más ante la carencia de propuestas propias.

Esta última iniciativa y otras, sin embargo, no se pueden mirar en blanco y negro. La razón es simple: muchas cuestiones son adversas y regresivas, otras no lo son tanto, hay incluso propuestas interesantes. Lo más importante es lo que falta o se omite deliberadamente.

Vista en su conjunto, el FTE considera que la iniciativa está muy atrás de las necesidades obreras. Ni aún las cuestiones relativamente "interesantes" no satisfacen los anhelos obreros del momento. Entonces, tienden a pesar más los aspectos negativos.

En cualquier caso, hay dos cuestiones de fondo que ponemos de relieve: una, la necesidad

2012, *elektron* 12 (257) 2, FTE de México

de una alternativa propia, misma que es prácticamente inexistente y, dos, la necesaria organización de trabajadores capaz de dar respuesta, misma que tampoco existe.

En tales condiciones, son los charros y seguidores los únicos que declaran y a los que publican los medios. La generalidad de los trabajadores estamos al margen, excluidos de las decisiones.

Los legisladores, entre ellos los del PRI tienen prisa por aprobar la reforma laboral, no importa que sea la iniciativa de Calderón pues comparten la misma política.

En este artículo presentamos algunas consideraciones sobre el proyecto de reforma laboral de Calderón, mismo que se aprobaría por la actual legislatura hacia fines de este mes, tal vez con algunos ajustes de maquillaje.

[No se mencionan expresamente todas las propuestas sino las más relevantes, omitiendo algunas de redacción o precisión.

Para el análisis seguimos la estructura de la actual LFT. La iniciativa de Calderón está muy mal presentada, no tiene estructura, es solo una sucesión desorganizada del articulado y las reformas propuestas.

La iniciativa de Calderón pretende una "nueva" LFT pero es apenas un conjunto de parches que mantiene intacto lo más cuestionable. En el resumen se listan 51 cuestiones diferentes pero lo relevante es menos, aún cuando se propone modificar a muchos de los actuales 1,010 artículos.

Las omisiones fundamentales están referidas a la separación de trabajadores en 2 apartados, la jornada de trabajo, las ramas de actividad económica, y los riesgos y accidentes de trabajo, cuestiones que simplemente no se mencionan, se dejan intactas y con ello, también, al charrismo sindical.

Por primera vez se incluye un nuevo capítulo referido al trabajo en las minas pero, al mismo tiempo, se incluye la legalización del subcontratismo (o outsourcing), para legalizar la reducción en el precio de la fuerza de trabajo.

Se hacen propuestas para la elección de representantes sindicales mediante el voto directo, universal y secreto pero queda casi como recomendación, sin indicar el derecho a la revocación de mandato ni tampoco las consecuencias de no hacerlo. Lo mismo en el caso de la rendición de cuentas.



Protesta de los maestros de la CNTE frente a Gobernación

## 2. Reformas a la LFT.

La iniciativa, como se acostumbra, va precedida por una larga introducción que hace las veces de "Exposición de motivos". Allí, el gobierno federal presenta sus consideraciones, obviamente a su manera, para presentar la iniciativa.

Esta parte, finalmente, no quedará en el dictamen de los legisladores. Estos presentarán otro texto, mismo que tampoco formará parte legal del proyecto de decreto, quedará como "la intención del legislador".

No obstante, esta parte de la iniciativa describe a la misma. Se dice:

### En resumen:

- El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.
- La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.
- Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.
- El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral.
- A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones.
- La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurrir en prácticas desleales e informales contrarias a la ley.

Luego, se indica lo que se propone:

1. " Incorporar la noción de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral, que no son otros, más que el respeto a la dignidad humana del trabajador; la no

discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso a la seguridad social; el salario remunerador; la capacitación continua para el incremento de la productividad; la seguridad e higiene en el trabajo; la libertad de asociación; la autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga, y la contratación colectiva. Cabe señalar que el concepto de trabajo decente a que se hace referencia, es acorde con la aspiración que nuestro texto constitucional prevé como trabajo digno.

2. Incluir en nuestra legislación, como nuevas modalidades de contratación, los periodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, con el propósito de atender las circunstancias que privan en el mercado de trabajo. Con ello se generarán las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal. Estas propuestas permitirían romper el círculo vicioso en torno a que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y no tienen capacitación porque no cuentan con empleo.

Desde luego, para evitar posibles abusos con el uso de estas nuevas figuras, se ha previsto que los contratos se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y, que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión. De esta manera los trabajadores que presten sus servicios bajo estas modalidades, tendrán los mismos derechos y obligaciones como cualquier trabajador, en proporción al tiempo trabajado.

Esta modificación le permitiría al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores en un breve tiempo, y a éstos, apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas.

3. Regular la subcontratación de personal u outsourcing, con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Para tal efecto, se define la figura de "subcontratación"; se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; se prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Se señala expresamente que en todo caso los patrones y los intermediarios serán

## 2012, *elektron* 12 (257) 4, FTE de México

responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.

4. Tipificar como delito el trabajo de menores de 14 años fuera del círculo familiar, para lo cual se otorgan facultades a las autoridades, a efecto de que puedan ordenar el cese inmediato de las labores de aquéllos, además de establecer la obligación de resarcir las diferencias salariales, en caso de que percibieran ingresos menores a los de otros trabajadores que realicen idénticas actividades.

De igual manera, con el propósito de fortalecer las medidas de protección y vigilancia a favor de los menores, se propone un nuevo esquema para detallar con mayor precisión, los tipos de actividades que no podrán realizar. La inclusión de estos supuestos se apoya en el análisis e identificación de las tareas que potencialmente resultan peligrosas e insalubres.

5. Otorgar mayor protección y seguridad jurídica a los mexicanos que van a laborar en el extranjero, para lo cual se propone regular tres modalidades de contratación: el primero de ellos atiende los casos de los trabajadores mexicanos que son contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por la Ley Federal del Trabajo; el segundo, el caso de los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, y por último, el caso de los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean contratados a través de agencias de colocación de trabajadores.
6. Replantear el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación de trabajo que debe dar el patrón a los trabajadores, a efecto de superar la incongruencia de probar en juicio un hecho negativo, es decir que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido.
7. Incluir una nueva causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, consistente en que el patrón le exija la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra su dignidad.
8. Fortalecer los derechos de la mujer trabajadora, a través de las siguientes medidas específicas:

- Prohibir expresamente la discriminación por cuestiones de género.
- Prohibir la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual, castigar a quienes permitan o toleren tales conductas y considerarlas como causales de rescisión de la relación de trabajo.
- Prohibir la práctica de exigir certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia y ascenso en el empleo.
- Permitir que las mujeres trabajadoras puedan distribuir las semanas de descanso pre y postnatal, así como reducir en una hora la jornada de trabajo, durante los periodos de lactancia, a efecto de que puedan convivir con el recién nacido.

Adicionalmente, se considera necesario propiciar la equidad y la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, para lo cual se propone incluir en la legislación, la figura de las licencias de paternidad, de tal forma que el trabajador que se convierta en padre pueda disfrutar de una licencia de diez días, con goce de sueldo. Con ello, se contribuye a fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas, pues ambos padres compartirán el gozo y la atención del recién nacido.

9. Aprovechar los avances de las tecnologías de la información y comunicación para prever que el pago de salarios se pueda realizar a través de medios electrónicos, por lo que podrán efectuarse a través de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.
10. Establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales. Se prevé que se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de doce meses. Una vez concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés.

Con esta fórmula, se estima que se preserva el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos y también se atiende la necesidad de conservar las fuentes de empleo, a la par de que se contribuye a la disminución -de manera sustancial- de los tiempos procesales para resolver los juicios.

11. Impulsar la multihabilidad de los trabajadores, a efecto de que se involucren en otras actividades de su entorno laboral, lo cual permite su desarrollo y capacitación. Desde luego, se prevé que su participación se vea recompensada con el ajuste salarial respectivo.

Consideramos que aprovechar las capacidades de los trabajadores, además de propiciar beneficios directos a su persona, incluso a sus familias, incrementan la productividad de las empresas.

12. Establecer como nueva obligación patronal la relativa a afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, lo que propiciará que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad.

13. Contar con más y mejores mecanismos que permitan a la autoridad laboral responder de manera eficaz y oportuna ante situaciones de contingencias sanitarias, como la vivida en nuestro país en el 2009. Las medidas que se proponen consisten en:

- Dotar a la autoridad de herramientas, para que pueda reaccionar con mayor contundencia y eficacia ante las emergencias.
- Fortalecer la coordinación institucional para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
- Prohibir la utilización del trabajo de menores y mujeres en estado de gestación o lactancia, durante las contingencias sanitarias.
- Fomentar la cultura de la prevención.
- Definir las consecuencias jurídicas que una situación de este tipo puede generar en las relaciones de trabajo.

14. Armonizar la legislación con los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de exceptuar al patrón de pagar el reparto adicional de utilidades, si obtuvo de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión correspondiente, en tanto esta situación perdure.

15. Adecuar las instalaciones de aquellos centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad. Para establecer esta obligación, se ha tomado como referencia el criterio de estratificación

## 2012, *elektron 12 (257) 5*, FTE de México

para determinar a las empresas pequeñas y medianas, que prevé la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, de manera que no se establezca una carga que pudiera ser excesiva para las microempresas.

Con esta medida se favorecen las condiciones de igualdad y se dignifican las actividades que realiza este sector de la población. Se propone que esta nueva obligación sea exigible 36 meses después de que entre en vigor la reforma, pues ello permitirá que los patrones puedan realizar las adecuaciones pertinentes, evitando con ello un impacto inmediato.

16. Replantear las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con el propósito de elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, así como mayores rendimientos para las empresas, a través de un vínculo más estrecho entre la capacitación y la productividad. Para ello se propone:

- Rediseñar los objetivos y las tareas que tendrían a su cargo las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento;
- Ampliar los objetivos de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación que pueden establecerse en las diferentes ramas industriales y de servicios, y en los que participan representantes de los patrones y de los trabajadores, a fin de que propongan acciones para:
  - Diagnosticar los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad de las empresas;
  - Vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas;
  - Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad, y
  - Proponer la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación.

17. Privilegiar a la productividad de los trabajadores como el principal criterio para

## 2012, *elektron* 12 (257) 6, FTE de México

acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de treinta días y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad. Además se prevén criterios de desempate, para el caso de que dos o más trabajadores tengan los mismos méritos.

18. Propiciar condiciones laborales dignas a favor de los trabajadores del campo, a través de las siguientes medidas:

- Establecer un registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada.
- Incluir como obligación patronal, la expedición de constancias de labores y percepciones a los trabajadores eventuales, al final de la temporada.
- Establecer el pago proporcional de prestaciones devengadas al final de cada temporada.
- Proporcionar agua potable a los trabajadores durante su jornada de trabajo.
- Proporcionar en forma gratuita a los trabajadores, transporte cómodo y seguro desde las zonas habitacionales hasta los lugares de trabajo y viceversa. Se prevé que el patrón pueda emplear sus propios medios o pagar la cuota correspondiente, para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado.
- Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español.

19. Mejorar las condiciones de trabajo de los empleados domésticos. Se propone regular con mayor precisión la duración de su jornada laboral y, en consecuencia, establecer de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que como mínimo deben tener quienes realicen este tipo de actividades.

20. Incluir en el Título Sexto de la Ley un nuevo Capítulo para regular los trabajos que se realicen en las minas. A raíz de los lamentables accidentes ocurridos en la industria minera, es indispensable establecer disposiciones específicas para regular este tipo de actividades.

Destaca la prohibición expresa del trabajo en tiros verticales de carbón, también llamados "pozos", en razón de que en esta modalidad de explotación es en donde se presentan los mayores riesgos.

Se incorporan obligaciones específicas para los patrones, tales como:

- Contar con planos, estudios y análisis apropiados para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad.
- Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier lugar de trabajo, comunicadas entre sí.
- Proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitarlos respecto de su utilización y funcionamiento.
- Establecer un sistema que permita saber con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como su ubicación.

También se establece la obligación de no contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años para realizar trabajos en las minas, así como la obligación de los titulares de las concesiones de los lotes mineros de cerciorarse que en los centros de trabajo el patrón cumpla con sus respectivas obligaciones y que en caso de incumplimiento de éstos, serán considerados como solidariamente responsables.

Por otra parte, se propone que los trabajadores puedan negarse a prestar sus servicios cuando no cuenten con la debida capacitación o adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitarlos y realizar sus labores en condiciones de seguridad, así como en aquellos casos en que el patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su utilización. Estas acciones son consistentes con las disposiciones que prevé el Convenio 176 de la OIT, sobre la seguridad y salud en las minas, por lo que se avanzaría significativamente hacia su eventual ratificación, ya que la legislación nacional tendría disposiciones equivalentes, lo que favorecería la aplicación y cumplimiento de este instrumento internacional.

Destaca también la propuesta para fortalecer la coordinación interinstitucional para vigilar e inspeccionar este tipo de centros de trabajo, pues incluso se otorga a la Inspección del Trabajo la facultad de ordenar la suspensión de actividades y la restricción de acceso de los trabajadores a la mina, hasta en tanto se adopten las medidas de seguridad ante un riesgo inminente.

Finalmente, se incluyen sanciones y penas privativas de libertad, a los patrones que dolosamente o por culpa grave omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, cuando la omisión produzca la muerte de uno o varios trabajadores, o bien, los fallecimientos ocurran en los tiros verticales de carbón, a pesar de la prohibición a que se ha hecho referencia anteriormente.

Con estas medidas, se propician mejores condiciones de seguridad en favor de los trabajadores mineros, sin que por ello se menoscabe el legítimo interés de los particulares para invertir en el desarrollo de la minería nacional.

21. Reconocer al teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares. Desde luego, en la realización de este tipo de actividades cuentan con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social.
22. Prever el voto libre, directo y secreto en la elección de la directiva sindical. Esta medida reconoce los criterios sustentados por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que *“el hecho de que la autoridad establezca por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical [Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, cuarta edición, 2006, párrafo 398]”*.
23. Fortalecer la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos. Para ello, se prevé que se deberá entregar a todos los trabajadores sindicalizados, un resumen de los

## 2012, *elektron 12 (257) 7*, FTE de México

resultados de la administración del patrimonio sindical y que la rendición de cuentas debe incluir por lo menos la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

Además, si la organización sindical cuenta con más de 150 agremiados, los resultados deberán ser dictaminados por un auditor externo.

También se propone que los resultados de la administración se deben difundir ampliamente entre los trabajadores miembros del sindicato, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores.

En complemento a lo anterior, se establece que los estatutos de los sindicatos deberán contener, además de la época para la presentación de cuentas, las sanciones específicas a sus directivos en caso de incumplimiento, y que los propios estatutos incorporen instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

Estas medidas permitirán que los trabajadores tengan mayor seguridad de que la aplicación de sus cuotas corresponda al objeto del sindicato al que se encuentran afiliados y no debe ser considerada como un acto de injerencia a la autonomía sindical por parte del Estado, en virtud de que la obligación de rendir cuentas se establece en forma exclusiva en relación a los agremiados del sindicato.

Finalmente, se propone regular aquellos casos en que el sindicato omita informar a sus agremiados respecto de la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales. Ante ello, los trabajadores podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión de pago de las cuotas sindicales como una medida extraordinaria para que puedan examinar el estado de la administración y, por ende, puedan hacer valer sus inconformidades a través de los procedimientos especiales previstos en el Título XIV, capítulo XVIII de la Ley Federal del Trabajo. Se precisa que el ejercicio de estas acciones por ningún motivo implicará pérdida de derechos sindicales, ni tampoco será causa

## 2012, *elektron* 12 (257) 8, FTE de México

para la expulsión o separación de los inconformes.

La suma de estas propuestas, contribuye a fortalecer el derecho inalienable que tiene cualquier agremiado o socio que pertenezca a alguna agrupación, de vigilar que las cuotas que aporta se dediquen efectivamente al objeto de la propia organización y al también irrenunciable derecho que tiene de exigir cuentas claras y detalladas de los resultados sobre la administración correspondiente, a fin de tomar las mejores decisiones sobre su participación en la organización respectiva.

24. Facilitar a los sindicatos el cumplimiento de sus obligaciones ante las autoridades registradoras, mediante la utilización de herramientas electrónicas, para proporcionar informes, notificar sus cambios de directiva y modificaciones estatutarias, así como las altas y bajas de sus miembros.

25. Incluir disposiciones expresas para considerar como información pública la relacionada con los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados ante las autoridades laborales. Estas medidas propiciarán que los interesados cuenten con mayor y mejor información relacionada con las organizaciones sindicales y, en consecuencia, que puedan ejercer sus derechos de manera razonada y con elementos de juicio al tener acceso a datos fidedignos y actualizados.

En complemento, se propone establecer como obligación patronal, la relativa a fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa.

26. Otorgar la facultad a las autoridades registrales para requerir a los solicitantes que subsanen las omisiones en la presentación de los documentos que se deben acompañar en el procedimiento de registro sindical. De no atenderse el requerimiento, se ordenará el archivo de la solicitud de registro, por falta de interés.

27. Suprimir la denominada "cláusula de exclusión por separación", que actualmente la Ley permite establecer en los contratos colectivos

de trabajo, en consonancia con los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la materia.

28. Prever como causa para negar el trámite a un emplazamiento a huelga para la celebración de contrato colectivo de trabajo, el hecho de que previamente exista otro en trámite cuyo objeto sea el mismo. Lo anterior, a efecto de propiciar seguridad jurídica al procedimiento y evitar múltiples emplazamientos en contra del mismo patrón por organizaciones sindicales diversas.

29. Incrementar el monto de la indemnización por muerte del trabajador. Se ha estimado conveniente brindar mayor protección y seguridad a los familiares de los trabajadores que fallezcan con motivo de un riesgo de trabajo, pues actualmente el monto que prevé la Ley por concepto de indemnización, equivale al importe de setecientos treinta días de salario. El incremento que se propone, toma como referencia el monto más alto de la sanción que se imponga a aquellos que violen las normas previstas en la Ley Laboral como se explica en el punto 50.

30. Fortalecer las medidas para proteger la seguridad e higiene en los centros de trabajo. Para tal efecto, es necesario otorgar a las autoridades la facultad de ordenar la clausura inmediata de los centros de trabajo, en casos de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas.

Para tales efectos, se prevé la adopción de las medidas de aplicación inmediata, que incluirían la restricción de acceso o la limitación de la operación total o parcial en las áreas de riesgo detectadas, hasta en tanto el patrón cumpla con las medidas de seguridad pertinentes.

31. Facilitar la actualización de las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes. Se propone que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizaría la expedición y actualización de dichas tablas, tomando en cuenta la previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con esta medida, se propicia contar con una descripción e identificación más completa de las enfermedades que se vinculan con la actividad laboral que desempeñan las personas, lo cual a su vez favorece la adopción de medidas preventivas.

32. Ampliar la competencia de las autoridades federales, mediante una nueva interpretación y

- alcance del concepto de "concesión federal", de manera que bajo dicha figura se incluyan las actividades que realizan las empresas bajo permiso o autorización federal.
33. Fortalecer las facultades y objetivos del Servicio Nacional del Empleo a fin de que pueda proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.
- Además, con el propósito de facilitar a los trabajadores el que puedan demostrar que cuentan con las habilidades necesarias para desempeñar determinadas actividades, a pesar de que carezcan de la formación escolar correspondiente, se propone establecer un régimen de certificación laboral, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.
34. Eliminar las Juntas Federales y Locales de Conciliación, ya que en la actualidad prácticamente no existen, toda vez que en casi todas las localidades funcionan Juntas de Conciliación y Arbitraje.
35. Incorporar el principio de la conciliación en el proceso laboral. De esta manera, durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo, las Juntas intentarían que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. En complemento a esta medida, se crea la figura de los "funcionarios conciliadores", como parte del personal jurídico de las Juntas.
36. Contar con servidores públicos mejor preparados para atender las tareas de impartición de justicia. Para ello se establece un servicio profesional de carrera especial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que tome en consideración la naturaleza propia de las funciones jurisdiccionales que se realizan.
37. Profesionalizar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral, a efecto de reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso (generalmente el trabajador), sea deficientemente representada en juicio.

## 2012, elektron 12 (257) 9, FTE de México

38. Prever la utilización de herramientas tecnológicas, para facilitar la impartición de justicia laboral, lo que permitirá agilizar y transparentar la tramitación de los juicios, aumentar la productividad y eficiencia y, en general, modernizar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
39. Modificar la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario, para que sólo sea de: conciliación, demanda y excepciones y, una segunda audiencia, de ofrecimiento y admisión de pruebas. Con ello se propicia mayor celeridad en el trámite del procedimiento ordinario y se erradican prácticas de simulación que retardan el procedimiento, como el diferimiento de la audiencia en más de una ocasión, con el pretexto de la celebración de pláticas conciliatorias.
40. Establecer un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro. Con esta medida, se pretende que este tipo de asuntos se resuelvan con mayor celeridad, para lo cual, se establecen reglas de competencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje; requisitos que deben contener las demandas de este tipo de conflictos; elementos que deben contener los dictámenes médicos en los casos de riesgos de trabajo y reglas para el desahogo de esta prueba; se propone que los peritos médicos se encuentren registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
41. Incrementar los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición notoriamente improcedente del recurso de revisión y de reclamación contra los actos de ejecución.
42. Prever que cuando un conflicto de huelga se prolongue por más de sesenta días, tratándose de patrones que tengan a su cargo la prestación de servicios públicos, o más de ciento veinte días en cualquier otro caso, sin que los trabajadores lo hayan sometido a la decisión de la Junta, el patrón o los terceros que acrediten su interés podrán solicitar por escrito se inicie el arbitraje en cualquier momento. La propuesta tiene como propósito evitar las implicaciones negativas que se desprenden de una duración prolongada de los conflictos laborales, por los efectos que se producen tanto a las partes involucradas como a la sociedad en su conjunto.
43. Establecer una vía incidental para que los terceros de buena fe puedan ejercitar acciones

2012, *elektron* 12 (257) 10, FTE de México

- de restitución de la posesión de bienes de su propiedad, en caso de huelgas estalladas.
44. Incorporar como causal de inexistencia de la huelga, que el sindicato no cumpla con los requisitos que contemplen sus propios estatutos para formular el emplazamiento.
  45. Prever como causa para negar el trámite a los emplazamientos a huelga, cuyo objeto sea el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley, el hecho de no señalar con precisión las violaciones a dicho contrato y la forma de repararlas.
  46. Combatir los denominados "contratos de protección". Para ello, se establecen requisitos adicionales para los emplazamientos a huelga que tengan por objeto obtener del patrón la firma de un contrato colectivo de trabajo, a fin de que la organización sindical emplazante acredite que sus estatutos comprenden la rama industrial o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrar el contrato, así como que cuenta con agremiados que laboran para el patrón que se pretende emplazar.
  47. Establecer nuevas reglas para la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo o administración de contrato ley, para otorgar mayor certeza y seguridad jurídica en estos procedimientos. La propuesta busca asegurar una legítima representación de los trabajadores en el ejercicio de esta acción.
  48. Precisar en los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica, que sólo la huelga estallada suspende la tramitación de este tipo de conflictos.
  49. Prever el voto libre, directo y secreto para el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores, en los conflictos de huelga y titularidad de contrato colectivo de trabajo y administración de contrato ley, en consonancia con los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en este tipo de asuntos.
  50. Incrementar el monto de las sanciones a quienes infringen las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que podrían llegar hasta cinco mil veces de salario mínimo general por cada violación cometida. Se prevé que la

cuantificación de las sanciones pecuniarias se haga tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

Para su imposición, se describen los elementos que debe tomar en cuenta la autoridad y se precisa en qué casos existirá reincidencia.

Para que la sanción sea representativa y tienda a evitar irregularidades, se propone que, cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados y si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

51. Finalmente, se propone subsanar deficiencias que presenta el texto actual de la Ley, pues a manera de ejemplo puede citarse que existen preceptos en vigor que utilizan reenvíos a disposiciones que se encuentran derogadas".

Aparentemente, las reformas son muchas, sin embargo, debe considerarse que la legislación laboral es muy amplia. En la iniciativa ni siquiera se considera lo referente a los riesgos y accidentes laborales. Pero algunas propuestas son importante, otras son secundarias e incluso de forma, p.e., la derogación de varios artículos incoherentes o inexistentes.



Marcha estudiantil de la UACM FOTO: V. Camacho

### 3. Discusión de las propuestas de reforma.

El texto de la iniciativa de Calderón conserva la misma estructura que la llamada "nueva" Ley Federal del Trabajo del 9 de abril de 1970, basada en la anterior de 1931, sin indicarlo.

Para la discusión seguiremos los aspectos relevantes Título por Título, conforme a la versión más reciente, distinguiendo los asuntos mediante subtítulos nuestros

#### TITULO PRIMERO. Principios generales.

##### **Dos categorías de trabajadores**

En este Título hay tres cuestiones relevantes, una la aplicación de la LFT solo a los trabajadores sujetos al Apartado A del artículo 123 constitucional; dos, la referida al trabajo "decente"; y, tres, al subcontratismo o outsourcing.

La primera se indica en el artículo 1, mismo que NO se modifica. Esto es, la iniciativa de Calderón sigue mantiene dos categorías de trabajadores, los sujetos al Apartado A y los del Apartado B. Esto es, a todas luces, DISCRIMINATORIO, obsoleto e injustificable.

##### **Trabajo decente**

En el artículo 2, se define en dos párrafos que se adicionan lo que se cree es el trabajo decente.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Evidentemente, se trata de una simple declaración, general, vaga e imprecisa que

corresponde a la hecha por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), recomendación que fue formulada por los patrones y sindicatos a su servicio pero que no se cumple.

La generalidad hace inviable al derecho. Por ejemplo, actualmente se indica en la propia Constitución que el salario debe ser "remunerador" e, incluso, se define y ¿qué sucede? Que jamás ha pasado de ser una definición, en la práctica el salario es mínimo y está muy lejos de ser remunerador, ni siquiera es mínimo sino miserable.

La denominación de trabajo "decente" es "indecente". En todo caso, debiera ser "trabajo digno". La definición (declarativa) que ahora se propone sería nueva con las limitaciones antes señaladas.

En el artículo 3 se precisa que no habrá discriminación laboral, especificando por motivo de origen étnico, género, preferencia sexual, discapacidades, opiniones, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Esto es correcto, obviamente, como en los demás casos, falta que se cumpla. Ese es el problema general que persiste. Hay disposiciones importantes en la actual LFT pero NO se cumplen.

##### **Subcontratismo u outsourcing**

En el artículo 15, referido actualmente al contratismo se adicionan 4 nuevos artículos, referidos ahora al subcontratismo.

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

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que resulte beneficiaria de los servicios y un contratista o subcontratista que ponga a su disposición trabajadores, deberá constar por escrito.

La empresa beneficiaria deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el

## 2012, [elektron 12 \(257\) 12](#), FTE de México

párrafo anterior, que la contratista o subcontratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa beneficiaria de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista o subcontratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que se utiliza el régimen de subcontratación en forma dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las contratistas o beneficiarias de los servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil, respecto a los mismos trabajadores.

Quienes incurran en la conducta señalada en el párrafo anterior, serán sancionados en términos del artículo 1004-C de esta Ley.

Esta propuesta es inaceptable por lesiva a los trabajadores. Actualmente, el contratismo está prácticamente generalizado en todos los sectores de la producción, incrementado con las privatizaciones. No nadamás, el subcontratismo en obras y servicios está en aumento. Una mayoría de trabajadores ocupados están sujetos al trabajo precario del contratismo y subcontratismo.

La reforma de Calderón ratifica el contratismo y lo extiende al subcontratismo. Las disposiciones al respecto son vanas e inaplicables, tienen el objetivo de LEGALIZAR el trabajo precario, preservando la indefensión obrera.

En todos los casos se propone la UNILATERALIDAD, a cargo de los patrones. El llamado "contrato" será individual y en las condiciones que fijen los patrones. Eso en el mejor de los casos, en la mayoría NO habrá ningún contrato ni condiciones laborales dignas. No existe manera de hacer cumplir las obligaciones patronales mínimas. Los trabajadores del outsourcing son los más empobrecidos, ignorantes y desprotegidos, no tienen derecho a sindicalizarse. Más bien, los beneficiados serán las mafias de abogados y

despachos venales, así como charros sindicales, que regentean a miles de falsos sindicatos y miles de falsos contratos llamados de protección.

Esta propuesta debe retirarse, aprobarla significaría llevar al nivel de ley el trabajo semi esclavo. Legalizar el outsourcing significa abaratar más la fuerza de trabajo y su descalificación.

En el actual artículo 3 se dice que "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio". Para el Estado el concepto de trabajo es muy general y confuso. Incluso, tiene una parte falsa al señalar que "no es artículo de comercio".

Pero la fuerza de trabajo sí es una mercancía y, como tal, tiene un valor de uso y uno de cambio, que se intercambia por otras mercancías como el dinero. Eso ocurre en todo régimen de trabajo asalariado.

La ley laboral se establece para regular la compra-venta de la fuerza de trabajo, tratando de mantenerla en el precio más bajo posible. Por ello es que las condiciones laborales son tan bajas, apenas para la producción y reproducción de la fuerza de trabajo y, a veces, ni eso.

De allí deriva el bajo nivel de los salarios. El mínimo es ínfimo e indignante. Los demás salarios (contractuales) representan apenas una de las relaciones del salario. Es salario nominal, siempre inferior al salario real y al relativo.

El outsourcing debe ser proscrito, su aprobación hace rechazable a la iniciativa de Calderón en su conjunto.

El centro de la argumentación oficial a la iniciativa señala que con la reforma se crearían más empleos. En ese supuesto lo que se plantea es generalizar el trabajo precario. ya actualmente ocurre este escenario: el trabajo formal cada vez es menos, la mayoría está en el informal.

## TITULO SEGUNDO. Relaciones individuales de trabajo.

### Capítulo II. Duración de las relaciones de trabajo.

En esta parte se indican disposiciones aplicables para laborar en el extranjero, la contratación mediante períodos de prueba y las medidas a tomar en caso de emergencias sanitarias.

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

## Período de prueba

Seguido al actual artículo 39 se adicionan 6 nuevos artículos para normar una nueva modalidad de contratación.

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.

Artículo 39-B. Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del 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.

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.

Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Artículo 39-F. 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 actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el 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.

Esta modalidad NO es nueva como se dice, ya se practica desde hace mucho tiempo. En algunos casos, como en el sector petrolero, la "temporalidad" se lleva decenas de años, hay casos en que los trabajadores se jubilan sin haberseles otorgado la plaza. El período de prueba está incluso establecido en contratos colectivos de trabajo (CCT). El problema está en el manejo del charrismo que hace de esa modalidad un medio para extorsionar a trabajadores. En el caso del sector público eso ocurre con la complacencia de las propias autoridades.

En el caso de trabajadores "a prueba" no hay manera de ejercer ningún derecho, máxime que a esos trabajadores ni siquiera se les considera como aspirantes, simplemente, no hay todavía ninguna relación laboral.

las buenas intenciones palidecen al poner en manos de los charros sindicales mayores concesiones. Los nuevos trabajadores evidentemente pierden.

2012, *elektron* 12 (257) 14, FTE de México  
Capítulo III. Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

Al artículo 42, referido a las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, se agrega:

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Esto es, el despido del trabajador "de prueba", cuestión que ya existe actualmente, en algunos casos regulada contractualmente.

Capítulo IV. Rescisión de las relaciones de trabajo.

### **Aviso de despido**

Actualmente, el trabajador tiene la opción de recibir o negarse a recibir el aviso de despido del patrón, mismo que tiene que dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje (JFCA) y probar el hecho. Ahora se propone lo siguiente, indicado dentro del artículo 47, referido a la rescisión de la relación de trabajo.

XV. El patrón deberá dar aviso en forma indistinta al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio y cualquier otro dato que permita su localización, solicitando su notificación al trabajador.

En relación al párrafo que antecede, el patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado. La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba el aviso de rescisión deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente. El actuario de la Junta dará fe de la notificación correspondiente.

Este asunto es de procedimiento. La falta de aviso implica un despido injustificado. Sin embargo, aunque el trabajador se niegue a darse por notificado, los patrones disponen de otros mecanismos, a través de sus cuerpos jurídicos. Lo más importante es demostrar, con otras pruebas, que el despido es injustificado.

### **Salarios vencidos**

En el artículo 48, con relación al pago de los salarios vencidos derivados de la rescisión de contrato a un trabajador, se adiciona que:

Se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

Según el gobierno se trata de evitar que los juicios sean muy largos, pero ese no es problema del trabajador sino de las autoridades laborales, que siempre tienen enormes rezagos y deliberadamente alargan los juicios para desesperar al trabajador.

Efectivamente, no debiera haber juicios tan largos y, en su caso, debieran tomarse medidas pero no en contra del trabajador, como es el presente caso. La propuesta va en beneficio de los patrones porque, si los juicios se alargan, su obligación en cuanto a los salarios vencidos disminuye y el trabajador pierde, aunque haya ganado el juicio.



Plantón de maestros en el Zócalo  
FOTO: A. Dominguez

## TITULO TERCERO. Condiciones de trabajo.

### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### **Multihabilidades**

Calderón propone un nuevo artículo 56 bis que indica:

Artículo 56 Bis. Los trabajadores deberán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual recibirán la compensación salarial correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, 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.

Esta disposición es cuestionada porque introduce la flexibilidad laboral, tiene como contraparte el abuso en que han incurrido no solamente los charros sino los trabajadores de base, mismos que sin NINGUN argumento se niegan a hacer lo que consideran que no son sus funciones. Ciertamente, en materia laboral existen o debieran de existir los catálogos de puestos, que indican los perfiles de los mismos y especifican las funciones. Sin embargo, con o sin ellos, el abuso se ha generalizado llegando a existir trabajadores que, simplemente, no quieren hacer nada. Eso ocurre desde pequeños centros laborales hasta universidades e institutos de investigación. No son todos los trabajadores pero hay muchos y de eso se aprovechan gobierno y patrones. Muchos otros trabajadores son comisionados sindicales, mismos que se retabulan a discreción y terminan jubilándose en puestos superiores que jamás ejercieron.

### Capítulo II. Jornada de trabajo

Los aspectos relacionados con este tema no se tocan en la reforma de Calderón. De acuerdo al actual artículo 61, la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

De acuerdo al actual artículo 69, Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Esto implica que la jornada semanal es de 48 horas. Esta jornada, sin embargo, solo la disfruta la minoría de trabajadores, la mayoría carece de este derecho, porque ese límite no se aplica e, incluso, ni empleo tienen.

### Capítulo V. salario

#### **Fijación del salario**

Actualmente el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Ahora se propone una nueva modalidad, en el artículo 83 de la iniciativa:

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 se exceda la jornada máxima legal en esta Ley.

Esto significa un intento para el pago por horas trabajadas, fragmentando la jornada normal señalada por la ley, para evitar el pago de prestaciones sociales. El convenio sería entre el trabajador y el patrón, en un pacto unilateral entre ambos que no requeriría sindicato ni contrato colectivo.

La medida sería el principio para generalizarla especialmente en el sector servicios y tratándose del outsourcing.

Otras medidas menores son el pago mediante mecanismos electrónicos (previo consentimiento del trabajador).

### Capítulo VII. Normas protectoras y privilegios del salario

En el artículo 103 Bis se propone la afiliación al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot). En el artículo 110, el aviso para considerar las pensiones alimentarias en caso de despido de un trabajador. En el artículo 132 la obligación patronal de fijar en tableros las normas de seguridad, instalaciones para personas con discapacidad, primeros

2012, *elektron* 12 (257) 16, FTE de México auxilios y señalamientos en casos de emergencias, textos de los contratos colectivos e información sobre riesgos y peligros.

## TITULO CUARTO. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

### Capitulo I. Obligaciones de los patrones.

En el artículo 133, se adiciona como prohibición a los patrones:

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;

### Capitulo II. Obligaciones de los trabajadores.

Al artículo 135 se adiciona la siguiente prohibición a los trabajadores:

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

### Capitulo III Bis. De la productividad y capacitación de los trabajadores.

En este rubro se presentan varias modificaciones para precisar la redacción. En el artículo 153-F Bis se indica que el adiestramiento tendrá por objeto:

II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;

III. Incrementar la productividad;

Respecto a la productividad se establece que,

Artículo 153-G. Se entiende por productividad, para efectos de esta ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para la elaboración de bienes o la

prestación de servicios, con el fin de promover su competitividad y sustentabilidad, e incrementar los ingresos y el bienestar de los trabajadores.

Corresponde a los patrones y a los trabajadores, el establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, así como la forma de distribuir equitativamente sus beneficios.

El derecho de los trabajadores a participar en los acuerdos y sistemas de productividad no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas o establecimientos.

También se proponen Comisiones Mixtas y se indican algunas de sus funciones.

### Capítulo IV. Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Al respecto, en el artículo 159 referido a las plazas vacantes o de nueva creación, se indica que

Serán cubiertas por el trabajador que acredite mayor productividad, si fuera apto para el puesto. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga mayor capacitación o que demuestre mayor aptitud, lo que deberá acreditarse con las correspondientes certificaciones de competencia laboral; al más asiduo y puntual, en ese orden y, en igualdad de circunstancias, al de más antigüedad en la especialidad o área de trabajo.

Esto no les gusta ni a los charros ni a los trabajadores, acostumbrados a hacer antigüedad que no significa necesariamente experiencia, conocimientos y/o méritos. Eso acabaría con los actuales escalafones ha sido el argumento. Es cierto en parte, pero también está el inconveniente que los trabajadores no pueden ascender fácilmente por esa vía, hay casos en que se debe esperar a que muera el que está arriba, en otros casos, hay escalafones terminales que impiden cualquier ascenso.

### TITULO QUINTO. Trabajo para las mujeres.

En el caso de contingencia sanitaria no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en períodos de gestación o lactancia, se indica en el artículo 168 de la iniciativa.

En el 170, referente a derechos se indica que,

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo;

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

## Capítulo Quinto Bis. Trabajo de los menores.

### Prohibiciones

En el artículo 175 se dice que queda prohibido el trabajo de los menores,

IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

En caso de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciséis años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciséis años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

En el artículo 176 se indican las prohibiciones a menores de 14 a 16 años de edad y en menores de 18 años.

## Capítulo VIII. Trabajadores del campo.

En el artículo 279 se redefine a los trabajadores del campo. Ahora,

Artículo 279. Trabajador del campo es la persona física que es contratada para labores de siembra, deshije, cosecha, recolección, preparación

2012, [elektron 12 \(257\) 17](#), FTE de México de productos para su primera enajenación y otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal o mixta, a cielo abierto o en invernadero.

En el artículo 280 se refiere a los trabajadores temporales.

El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada que contrate cada año para contar con un acumulativo de las temporalidades o eventualidades, a fin de establecer la antigüedad en el trabajo con base en la suma de aquéllas.

El patrón tendrá la obligación de remitir una copia de este registro al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello.

Al final de la temporada, el patrón estará obligado a entregar una constancia a cada trabajador con expresión de los días laborados, el puesto desempeñado y el último salario recibido. Igualmente, en ese momento, el patrón deberá pagar al trabajador las partes proporcionales que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a que tenga derecho.

El artículo 283 adiciona nuevas responsabilidades a los patrones, tales como:

IV. Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo;

XI. Proporcionar a los trabajadores en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El patrón podrá emplear sus propios medios o pagar la cuota necesaria para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado;

XII. Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español; y

XIII. Brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.

De acuerdo al artículo 284, queda prohibido a los patrones:

III. Impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno, a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo.



Minera El progreso en Múzquiz, Coahuila FOTO: M.A. Reyna

### Capítulo XIII Bis. De los trabajo en las minas.

Este sería un nuevo capítulo sobre el trabajo en las minas, con varios artículos.

Artículo 343-A. Las disposiciones de este capítulo son aplicables en todas las minas de la República Mexicana, independientemente del procedimiento de explotación, se trate de minas a cielo abierto, subterráneas, tajos, minas de arrastre, tiros inclinados o verticales o la extracción se realice en forma artesanal, las que para los efectos de esta Ley son consideradas centros de trabajo.

Queda prohibido el trabajo en tiros verticales de carbón.

Artículo 343-B. Todo centro de trabajo debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con un responsable de su funcionamiento, designado por el patrón, en los términos que establezca la normatividad aplicable.

Artículo 343-C. Independientemente de las obligaciones que la presente ley u otras disposiciones normativas le impongan, el patrón está obligado a:

I. Facilitar y mantener en condiciones higiénicas instalaciones para que sus trabajadores puedan asearse y comer;

II. Contar, antes y durante la explotación, con los planos, estudios y análisis necesarios para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad, los que deberán actualizarse cada vez que exista una modificación relevante en los procesos de trabajo;

III. Informar a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad, los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables;

IV. Proporcionar el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitar a los trabajadores respecto de su utilización y funcionamiento;

V. Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier frente de trabajo, comunicadas entre sí;

VI. Establecer un sistema de vigilancia y control adecuados en cada turno y frente de trabajo, que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúa en condiciones de seguridad;

VII. Implementar un sistema que permita conocer con precisión, en tiempo real y en cualquier momento, los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como la ubicación de las mismas;

VIII. Suspender las actividades y disponer la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de riesgo inminente para la seguridad y salud de los mismos; y

IX. No contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años.

Los titulares de las concesiones de los lotes mineros en los cuales se ubiquen los centros de trabajo a que se refiere este Capítulo, deberán cerciorarse de que el patrón cumpla con sus obligaciones. Serán solidariamente responsables en caso de incumplimiento del patrón.

Artículo 343-D. Los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios cuando:

I. No cuenten con la debida capacitación y adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitar la exposición a los mismos y realizar sus labores en condiciones de seguridad.

II. El patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su correcta utilización.

III. Identifiquen situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro su vida, integridad física o salud o las de sus compañeros de trabajo.

Cuando los trabajadores tengan conocimiento de situaciones de riesgo inminente, deberán retirarse del lugar de trabajo expuesto a ese riesgo, haciendo del conocimiento de esta circunstancia al patrón, a cualquiera de los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene o a la Inspección del Trabajo.

Enterada la Inspección del Trabajo, por cualquier medio o forma, de que existe una situación de riesgo inminente, deberá constatar la existencia de dicho riesgo, a través de los Inspectores del Trabajo que comisione para tal efecto, y de manera inmediata, ordenar las medidas correctivas o preventivas en materia de seguridad e higiene con la finalidad de salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores. Dichas medidas podrán consistir en

2012, [elektron 12 \(257\) 19, FTE de México](#)

la suspensión total o parcial de las actividades de la mina e inclusive en la restricción de acceso de los trabajadores al centro de trabajo hasta en tanto no se adopten las medidas de seguridad necesarias para inhibir la ocurrencia de un siniestro.

En caso de que un patrón se niegue a recibir a la autoridad laboral, ésta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, Federal, Estatal o Municipal, según sea el caso, para ingresar al centro de trabajo y cumplir con sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. La Inspección del Trabajo deberá notificar esta circunstancia a la autoridad minera para que ésta proceda a la suspensión de obras y trabajos mineros en los términos de la ley de la materia.

Artículo 343-E. A quien dolosamente o por culpa grave omita implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, se le aplicarán las penas siguientes:

I. Multa de hasta 2,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial.

II. Multa de hasta 3,500 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente total.

III. Prisión de 3 a 6 años y multa de hasta 5,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por la omisión produzca la muerte de uno o varios trabajadores o se produzcan los mismos efectos en la realización del trabajo en tiros verticales de carbón.

Todas estas disposiciones no existen actualmente. A Napito y seguidores les parece poco, lo mismo a sus abogados. Resulta irónico que el charrismo y socios siempre alaban a la política entendida como el arte de lo posible y más cuando se trata de concesiones gratuitas a cargo del Estado y, cuando estas ocurren se dicen insatisfechos.

Pero, ¿es correcto oponerse al cierre de los "pocitos" de carbón? ¿Debemos oponernos a que haya seguridad industrial en las minas? ¿Dónde quedó la demagogia de los charros? El gobierno de la ultraderecha les está arrebatando toda iniciativa.

Las medidas son, evidentemente, limitadas. ¿Sobre la salud minera, asunto hipercrítico, qué? ¡Ni media palabra! Es decir,

2012, *elektron* 12 (257) 20, FTE de México  
falta mucho y se requieren propuestas superiores.  
¿Los charros tienen alguna? ¡NINGUNA!

Eso solamente puede hacerse en el marco  
de una política mineralúrgica independiente, que  
el FTE propone como parte de la nacionalización

de las industrias minera y metalúrgica. En esas  
condiciones quedaría prohibido el trabajo en  
minas privadas, especialmente transnacionales, y  
la salud obrera sería prioritaria sin sujetarla a  
ninguna monetarización.



Mineros del carbón en un "pocito", Sabinas, Coahuila FOTO: A. Puente



Pocito de carbón en Nueva Rosita, Coahuila FOTO: J.C. González

## TITULO SEPTIMO. Relaciones colectivas de trabajo.

### Capitulo II. Sindicatos, federaciones y confederaciones.

#### **Formación de sindicatos**

En el actual artículo 357 se establece que, Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Ahora se adiciona que,

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la ley.

Eso es meramente declarativo. Todos los sindicatos están infiltrados por el gobierno, patrones e imperialismo. Eso ocurre en la medida que no el sindicalismo está desnaturalizado, paralizado, sin dinámica social.

En el artículo 361, referido a los sindicatos de patrones se adiciona otra modalidad:

III. Industriales, los formados por patrones de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas.

Esta modalidad complementa a lo actualmente existente en la práctica. Los patrones se organizan como quieren y no le piden permiso a nadie.

#### **Registro de sindicatos**

Se adiciona también un nuevo artículo 364 Bis que indica:

Artículo 364 Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.

El artículo 365 se refiere al registro de los sindicatos. Todo queda igual, salvo una adición sobre los documentos presentados.

bajo protesta de decir verdad, los documentos siguientes:

Eso indica que todo seguirá como hasta ahora. Los charros y abogados dicen que no será posible registrar a ningún sindicato. Puede ser pero eso mismo ocurre actualmente. Con la nueva disposición, todo seguirá jugando en favor de los charros, quienes siendo vulgares delinquentes la STPS les creará "bajo protestad de decir verdad", misma que no conocen.

Desde luego, para un sindicato verdaderamente auténtico e independiente, habrá los mismos problemas que ahora.

Luego, en el artículo 365 Bis se indica que

Artículo 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registro que se les soliciten, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos de los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.

Esto es parte de la llamada transparencia. A charros y abogados les parece demasiado. Pero es algo mínimo que ojala ocurra. Lo dudamos pero, entretanto, lo que molesta a los charros es que se conozcan (por cualquier medio) los estatutos sindicales. Esa falta de información es algo común actualmente pero, al mismo tiempo, es una vergüenza que el propio gobierno los publique debiendo ser los propios sindicatos.

#### **Voto directo, universal y secreto**

De acuerdo al artículo 371 se indican los requisitos que deberán contener los estatutos, proponiéndose un nuevo inciso,

IX. Número de miembros de la directiva y procedimiento para su elección, que deberá ser mediante voto libre, directo y secreto.

2012, *elektron* 12 (257) 22, FTE de México

¡No!, se apresuraron a decir los charros y charritos, ¡violan la autonomía sindical! ¿Porqué quieren decirnos como hacer "nuestras" (sic) elecciones?, claman.

Los charros se oponen porque NUNCA hacen elecciones sindicales y menos por el voto directo, universal y secreto. La propuesta ha sido la aspiración de muchos trabajadores que ilusamente creen que el voto es sinónimo de democracia sindical. En una de las dos excepciones en México, el voto fue sacralizado, se creía que con ello era posible el socialismo en un solo sindicato y, con unas elecciones irresueltas internamente, el sindicato colapsó. En el otro caso, el voto libre ni siquiera se puede ejercer porque aún teniéndolo y haberlo practicado con éxito en el pasado, hoy simplemente no se quiere ejercer. El resultado: un sindicato sombra de sí mismo.

Esta es una de las condiciones que los charros han puesto para aprobar la reforma. Que se elimine ese inciso han dicho. Pero aunque quedase, eso no dirá mucho. Los charros ejercen tal control que fácilmente pueden simular elecciones estatutarias. Serán elecciones fraudulentas. Obviamente pero la STPS les creará "bajo protesta de decir verdad". Si esto fuera diferente no habría corporativismo del sindicalismo con el Estado.

Además, ¿qué pasaría si no se hacen elecciones como se indica? ¡Nada! No está prevista ninguna sanción ¡Y, sobre la revocación de mandato? ¡Nada!, Simplemente se omite, ese tema sigue prohibido.

## **Rendición de cuentas**

Al final del anterior artículo se propone un párrafo respecto a la presentación de cuentas, relacionadas con el incumplimiento y sanciones de/a los representantes sindicales.

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.

Después, en el artículo 373 se habla específicamente de la rendición de cuentas.

La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes,

así como su destino. Para tales efectos, se deberá entregar un resumen de esta información, a cada uno de los trabajadores sindicalizados, dentro de los diez días siguientes de cada periodo.

Además de las previsiones anteriores, si el sindicato está integrado por más de 150 miembros, los resultados de la administración del patrimonio sindical deberán ser dictaminados anualmente por un auditor externo. En todos los casos, los resultados serán difundidos ampliamente entre los miembros del sindicato, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores.

Las obligaciones a que se refieren los dos párrafos anteriores no son dispensables

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII de esta Ley. De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones. Si pese al requerimiento de la Junta subsiste el incumplimiento, se ordenará la suspensión del pago de sus cuotas sindicales, conforme a lo dispuesto en el artículo 894 de la Ley.

El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

Todo lo antes señalado JAMAS lo han hecho los charros sindicales y, por supuesto, se oponen lo mismo que sus abogados. Debiera darles vergüenza a esos pillos. Lo que se indica por Calderón, personero de la ultraderecha, es lo elemental que debiera hacer cualquiera que se llame sindicalista.

Para los charros la rendición de cuentas es inaceptable porque no tienen manera de justificar la corrupción ni el enriquecimiento ilícito de las cúpulas.

Pero, finalmente, a los charros especialistas en torcer la ley pueden hacer lo mismo con la contabilidad. De hecho actualmente lo hacen. Qué les costaría repetirlo.

¡Nada! Actualmente indica la LFT en el mismo artículo que la directiva de los sindicatos deberá rendir a la asamblea cada 6 meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical ¿Quiénes lo hacen? ¡Nadie!

Esa transparencia del gobierno es interesante pero no servirá de mucho, en tanto el charrismo sindical siga imponiendo sus reglas. El trabajador que se atreva a pedir cuentas quedará automáticamente expusado.

Además, no se indican las acciones a seguir en el caso de incumplimiento. ¿Habría sanciones? No se indica nada. En tales circunstancias, todo quedará al arbitrio de los charros, especialistas en la simulación.

### **Liquidación de bienes**

En el artículo 377 se habla de los bienes sindicales en caso de disolución sindical. Actualmente se indica que si no hay disposición estatutaria expresa, los bienes pasarán al

2012, *elektron* 12 (257) 23, FTE de México patrimonio de la federación o confederación a la que pertenezca el sindicato y a falta de estas al IMSS. Ahora se adiciona un párrafo que dice:

Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo hasta un año antes de la disolución.

Esto debiera motivar a los sindicatos a establecer en sus estatutos una cláusula testamentaria, actualmente inexistente, para prever las acciones en caso de disolución sindical. Eso evitaría pillerías de los charros y violencia entre los ex agremiados.

Pareciera que hay intenciones de aplicar próximamente lo proyectado. En un párrafo adicional se indica:

La representación del sindicato subsistirá para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes, sin embargo podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los agremiados con derecho a reparto.



Maestros de la Sección 22 del SNTE (CNTE), de Oaxaca FOTO: V. Camacho

### Capítulo III. Contrato Colectivo de trabajo.

#### **Transparencia laboral**

En el artículo 391 Bis se indica que la Junta hará pública la información sobre CCT's.

Artículo 391 Bis. 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, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Parece increíble. Este aspecto es de una borrosidad inaudita. La Junta y los charros consideran que los CCT's son secretos. Muchos, la mayoría de trabajadores, ni siquiera saben en qué condiciones están contratados. La propuesta es correcta, hará falta que se haga realidad.

Actualmente, ni siquiera el gobierno tiene datos confiables ni actualizados. Los charros menos. En cuanto a los CCT's registrados, la misma STPS y la Junta tienen un desbarajuste.

En el artículo 424 Bis se establece lo mismo respecto de los Reglamentos interiores de trabajo.

Después se indican una serie de disposiciones para el caso de emergencias sanitarias en el ámbito laboral, misma que resultan obvias y antes no estaban consideradas.

También hay referencias al Servicio Nacional de Empleo, indicando medidas cortas, superficiales, declarativas y obvias.

#### TÍTULO NOVENO. Riesgos de trabajo.

Todo lo concerniente, incluyendo la Tabla de enfermedades del trabajo se omite. Calderón y gobierno "le sacaron". Se entiende que no es fácil cuando se viene arrastrando el problema desde

1931. En su iniciativa, Calderón (que va de salida) le traslada el problema a la STPS para que lo atienda en 6 meses.

Al respecto, primero falta que Peña Nieto quiera hacerlo y, segundo, ni aún así es sencillo. Claro, la intención política es lo que cuenta. Se trata de imponer una "nueva" ley manteniéndola obsoleta, además de superficial.

#### **Cláusula de exclusión**

En la iniciativa se deroga el actual artículo 395, el cual indica:

Artículo 395.- En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Este asunto es harto desagradable para el charrismo porque representa el control absoluto de los mismos para el ingreso de trabajadores. Estos, antes de trabajar ya quedan encarcelados a un sindicato que ni conocen. De esta cláusula de exclusión (de ingreso) se ha hecho un verdadero abuso y negocio, mediante la venta de plazas y la extorsión a los trabajadores solicitantes de empleo. Los sindicatos se han vuelto más patronales que los mismos patrones.

El abuso también ocurre con la cláusula de exclusión (por separación), misma que no se toca ni se menciona. Los procedimientos son muy difíciles de aplicar pero los charros lo hacen a discreción contando con el contubernio de los patrones y del gobierno.

#### TÍTULO ONCE. Autoridades del trabajo y servicios sociales.

#### Capítulo XII. Junta Federal de Conciliación y arbitraje.

Primero se derogan los artículos relacionados con las Juntas Locales de Conciliación, mismas que actualmente ya no existen.

Luego se definen una serie de cuestiones burocráticas respecto del funcionamiento de la Junta sin mayor relevancia.

TITULO DOCE. Personal jurídico de las JCA.

### **Funcionarios conciliadores**

En el artículo 605 se crea el puesto de funcionarios conciliadores y secretarios auxiliares como personal de las Juntas.

A continuación se precisan los requisitos para ser conciliadores, actuarios, secretarios y auxiliares.

### **Conciliación**

Como una novedad se propone la obligación a las Juntas de promover al conciliación entre las partes.

Artículo 627-C. Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrán la obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados.

Al respecto se establecen las responsabilidades y funcionarios conciliadores.

TITULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

### **Capítulo II. De la capacidad, personalidad y legitimación.**

Al artículo 689 se le adiciona un párrafo:

La legitimación consiste en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción.

En el artículo 690 se hace referencia a los terceros interesados.

Los terceros interesados en un juicio podrán comparecer o ser llamados a éste hasta antes de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, para manifestar lo que a su derecho convenga. La Junta, con suspensión del procedimiento y citación de las partes, dictará acuerdo

2012, [elektron 12 \(257\) 25](#), FTE de México señalando día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, la que deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la comparecencia o llamamiento del tercero, notificando personalmente al mismo el acuerdo señalado con cinco días hábiles de anticipación.

y, en el artículo 692 a los abogados.

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

### **Capítulo V. De la actuación de las Juntas.**

En el artículo 724 se dice que las Juntas podrán acordar

la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas en las que se incluyan los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las partes en los procedimientos establecidos en el Título Catorce de la presente ley.

Según parece, esa es la "modernidad" de las Juntas. Lástima, porque aunque se vistan de seda, seguirán siendo como Elba Esther, "la más fea" por trcalera y antiobrera.

En esencia nada cambia con las Juntas, instancias para administrar la injusticia laboral. Se trata de instancias innecesarias por falsas. Cuando un trabajador tiene la desgracia de caer en la Junta, eso equivale a perder siempre. Son excepcionales los asuntos en que gana el trabajador, generalmente, sobre cuestiones sencillas e individuales que terminan en arreglos económicos. Pero en asuntos colectivos, los trabajadores siempre pierden.

### **Capítulo XI. De la continuidad del proceso y la caducidad.**

Se propone un artículo 774 Bis que indica:

Artículo 774 Bis. En cualquier estado del procedimiento, las partes podrán, mediante la

## 2012, *elektron* 12 (257) 26, FTE de México

conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio; asimismo, el demandado podrá allanarse en todo o en parte a lo reclamado. En el primer supuesto, se dará por terminado el juicio; en el segundo, se continuará el procedimiento por lo pendiente.

## Capítulo XII. De las pruebas.

### Sección Primera. Reglas generales.

En el artículo 776 se establece que son admisibles los siguientes medios de prueba.

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Atrás quedaron las prohibiciones de las grabaciones cuando la Junta temía a Flavio por la posible imitación de las voces.

## Capítulo XVIII. De los procedimientos especiales.

Al artículo 894 se adiciona el siguiente párrafo:

En el caso de los conflictos a que se refiere el artículo 373, párrafo quinto de esta Ley, la Junta requerirá al sindicato omiso para que proporcione la información o subsane las inconformidades respectivas. De subsistir el incumplimiento, ordenará la suspensión del pago de las cuotas sindicales de los trabajadores inconformes.

### **Recuentos**

Al artículo 895 se adiciona un inciso:

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán, en lo conducente, las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley;

y, varias disposiciones administrativas.

### **Titularidad del contrato**

Se indican los requisitos que se deberán cumplir en el caso del reclamo de titularidad contractual.

Artículo 899-A. Como requisito de procedibilidad de la demanda de titularidad de contrato colectivo de trabajo o administración de contrato-ley, se requiere que el sindicato promovente acompañe:

I. Constancia certificada del registro del sindicato y de su representación legal;

II. Copia certificada de sus estatutos;

III. Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda; y

IV. Certificación de la autoridad registradora correspondiente de que las personas arriba mencionadas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación.

El número de trabajadores incluidos en los documentos a que se refieren las fracciones III y IV de este artículo, deberá ser, por lo menos, equivalente a una tercera parte de los trabajadores al servicio de la empresa que la organización sindical demandada tenga dados de alta ante la autoridad registradora, lo que será verificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo a dar trámite a la demanda.

En caso de que el sindicato demandado no tenga dados de alta trabajadores al servicio de la empresa codemandada ante la autoridad registradora, o bien, tratándose de demandas por la administración de un contrato-ley, cuando no exista sindicato administrador, la información a que se refiere la fracción III de este artículo, en cuanto al porcentaje que alude el párrafo que antecede, se tendrá por cierta para efectos del trámite de la demanda.

Los documentos a que se refieren las fracciones III y IV de este artículo, se conservarán bajo la reserva de la Junta hasta la celebración de la audiencia a que se refiere la fracción II del artículo 931 de esta Ley.

Artículo 899-B. Concluido el desahogo de las pruebas en el procedimiento a que se refiere el artículo anterior, la Junta dictará resolución en un plazo que no exceda de 10 días hábiles.

Artículo 899-C. Una vez resuelto en definitiva un conflicto de titularidad de contrato colectivo de trabajo o de administración de contrato-ley, no se admitirá a trámite nueva demanda promovida por ninguna organización sindical, sino hasta que haya transcurrido un año entre la fecha en que causó estado el laudo respectivo y la presentación de la nueva demanda.

Tampoco se dará trámite a un procedimiento de esta naturaleza cuando el sindicato promovente sea el mismo que se hubiere desistido de una demanda previa y no hubiere transcurrido un año entre el desistimiento y la presentación de la nueva demanda.

Nada de lo anterior gusta a los charros sindicales, acostumbrados a la arbitrariedad y el cochupo, disputándose la titularidad de los contratos entre sí con violencia y sangre. En miles de casos, la titularidad se la apropian unilateralmente, los mismos contratos ni siquiera existen. Es el caso de los contratos de protección de los que supuestamente son titulares abogados y/o despachos, así como charros y charritos que negocian y trafican con esos contratos, e igual con los falsos sindicatos que se dicen titulares.

¿porqué no se prohíben ese tipo de falsos contratos y falsos sindicatos? Hasta ahora existen, siempre fuera de la legalidad pero existen. El gobierno y patronos lo saben, más aún los toleran. ¿Porqué no dicen nada en su

2012, *elektron* 12 (257) 27, FTE de México iniciativa? Porque tienen razones estratégicas, no solamente para eludir el cumplimiento de la ley sino para mantener más divididos aún al conjunto de trabajadores.

### **Conflictos individuales de seguridad social**

Al respecto se proponen nuevos artículos, empezando por el siguiente:

Artículo 899-D. Los conflictos individuales de seguridad social son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.



Protesta de maestros FOTO: J.C. González

## Capítulo XX. Procedimientos de huelga.

### Huelgas

Este tema solo se menciona en la parte procesal. Se adicionan los siguientes requisitos al procedimiento indicados en el artículo 920.

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

1. La directiva del sindicato;
2. Los estatutos del sindicato para verificar que su objeto comprenda la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y
3. Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda;

Esto lo han objetado los charros y sus abogados. Dicen que se cancelaría el derecho de huelga, mismo que existe solamente en la letra pero está proscrito para los sindicatos industriales, NUNCA se respeta. Peor aún, los charros sindicales ni siquiera lo intenta, hablan de los derechos históricos de los trabajadores omitiendo que ellos son los primeros en vulnerarlos. Todo es simple demagogia.

Pero en el caso en que hicieran uso del derecho, los requisitos que se plantean son mínimos. Debieran ser los sindicatos los que pusieran el ejemplo, es vergonzoso que el gobierno de la ultraderecha se los indique. Obviamente, Napo está en desacuerdo porque acostumbra hacer huelgas sin atender ni la formalidad y menos la voluntad de los trabajadores. Con reformas o sin ellas los trabajadores pagan las consecuencias.

### Recuentos

En el artículo 931 se indican los procedimientos a seguir en el caso de que haya lugar al recuento de trabajadores. Para ello, la Junta requerirá a la

STPS y al patrón que remitan el padrón actualizado de trabajadotes, o bien, la Junta procederá a elaborarlo.

VII. El voto será libre, directo y secreto. Únicamente tendrán derecho a ejercerlo los trabajadores de la empresa o establecimiento que concurren al recuento y que aparezcan en el padrón a que se refiere la fracción V de este artículo;

IX. Al término de la votación, se levantará acta circunstanciada en que se asiente el número de votos y el resultado del recuento, con la que se dará cuenta a la Junta.

### Arbitraje

Se indica en el artículo 937,

Artículo 937. Los trabajadores tendrán la posibilidad en todo momento después del estallamiento de la huelga, de someter el motivo de la misma a la decisión de la Junta.

En los casos a que se refiere el artículo 925 de esta Ley, si la huelga se prolonga por más de sesenta 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 ciento veinte días para que se pueda solicitar el referido arbitraje.

Artículo 937 Bis. Si la Junta declara la terminación de la huelga, por la causal establecida por el artículo 469, fracción II, se observarán en lo conducente las normas establecidas en el artículo 932 de esta Ley, en relación a la reanudación de las labores en la empresa o establecimiento.

### Otras disposiciones

La iniciativa contiene otras disposiciones varias, de forma o de procedimiento. No las consideramos en el presente caso por estimarlas menos relevantes que las comentadas pues se refieren a precisiones, redacciones o artículos que se derogan. Tal vez falten algunas otras cuestiones omitidas involuntariamente.

Otros aspectos importantes se omiten en la iniciativa y hacemos referencia a los mismos.



Campamento de maestros frente a la Cámara de Diputados FOTO: J.A. López

#### 4. Conclusiones.

##### 4.1 Propuesta patronal.

La iniciativa de Calderón es más argüendera que sustanciosa. Es un tibio intento de corregir irregularidades y menos de combatir corrupciones. Ni siquiera se actualiza el proyecto de 1931 y 1970.

La reforma es aparente y se queda en el mismo nivel de la actual. La LFT es patronal y charra, está hecha para mantener secuestrados a los trabajadores por parte del charrismo sindical, tolerado y apoyado por sus socios los patrones y gobiernos en turno.

La LFT sigue convalidando al corporativismo sindical, sellado oficialmente, precisamente, desde los años 30's del siglo anterior.

El artículo 123 constitucional y la LFT recogieron como eco las demandas de Ricardo Flores Magón, de los huelguistas de Cananea y de Emiliano Zapata. Pero el eco no es lo mismo que los mencionados enarbolaron. Sucedió algo

parecido a lo ocurrido con la tierra. Hasta el mismo Carranza propuso una ley agraria pero para tergiversar las demandas campesinas y establecer la propiedad privada sobre la misma. Igual en materia de trabajo.

En la Constitución y en la LFT está escrita la jornada normal de trabajo de 8 horas diarias (durante 6 días a la semana). Sin embargo, cien años después, la jornada de 40 horas NO se cumple. Fue el propio Zapata el que emitió la primera Ley Federal del Trabajo y la primera Ley sobre Accidentes industriales, durante la Comuna de Morelos, en 1915. Pero, de entonces a la fecha, la ley en México es otra.

La propia Constitución valida la propiedad privada y la conciliación de clases. A eso se debe que ni Calderón ni el PRI ni el PRD puedan ni quieran proponer algo diferente.

En tal sentido, la actual iniciativa de Calderón es una propuesta patronal. Ninguna propuesta es obrera. También es neoliberal porque su carácter es eminentemente capitalista. Lo que ahora hacen el PRI y el PAN es tratar tímidamente de adecuarse a la nueva situación

2012, *elektron* 12 (257) 30, FTE de México creada por el capitalismo mundial en esta fase de reorganización económica.

#### 4.2 Positivismo a medias.

Las medidas que proponen son discutibles en la forma y en el fondo. En la apariencia, pareciera que se quiere mejorar pero se elude el fondo omitiendo completamente las causas del actual desastre laboral en México.

Varias de las cuestiones propuestas ya se ejercen, fueron impuestas en previas revisiones contractuales, p.e, la multihabilidad. El contratismo y subcontratismo tienen incluso su propia ley, esas actividades ilícitas están avaladas por el Estado y patronos y han generalizado el trabajo precario.

La transparencia sindical es la moda del discurso político y las propuestas son apenas mínimas para el lucimiento y justificación del charrismo sindical. Estos han declarado su oposición pero no se sostienen, su postura es de chantaje y terminarán cediendo con la garantía de no estar obligados a cumplir nada, sobre todo en la medida del compromiso implícito de no tocar a esa superestructura del imperialismo.

Entre otras medidas, como suprimir el trabajo en los "pocitos" de carbón y establecer disposiciones sobre la seguridad industrial en las minas, los hechos trágicos han llevado al Estado a "sensibilizarse" después de 500 años de trabajo minero esclavo. Antes, en el siglo XIX, fue nada menos que el mismo fusilado Maximiliano de Habsburgo el que promovió las llamadas Ordenanzas Mineras para tratar supuestamente de mitigar un poco la penuria minera. Lo que ahora propone Calderón no se puede desdeñar si bien se está muy lejos de resolver la problemática minera. ¿Respecto a las obligaciones de las corporaciones transnacionales? ¡Nada!

#### 4.3 Pendientes y omisiones.

Queda pendiente un asunto muy importante: los riesgos y accidentes de trabajo, cuyas disposiciones legales vigentes son, por decir menos, obsoletas. Muchos procesos de trabajo recientes no están siquiera mencionados, en otros casos, existe una desactualización terrible.

Tres aspectos que NO se mencionan siquiera son: 1- la aplicación de la LFT solo a

una parte de trabajadores, los sujetos al Apartado A del artículo 123 constitucional. Eso mantiene vigente la separación artificial de los trabajadores en dos categorías y condiciones laborales diferentes; 2- la jornada de trabajo sigue siendo de 48 horas a la semana, 3- en ningún caso se actualiza la definición de ramas industriales, se mantiene la de 1931, obsoleta y superada históricamente.

En consecuencia, el charrismo sindical como superestructura corporativa, económica y políticamente, NO se toca. Consecuentemente, se preserva una LFT que afirma el interés del capital, la conciliación de clases, el trabajo subordinado precario y la sujeción de los trabajadores al charrismo sindical, hecho que representa la mayor tragedia para el movimiento.

#### 4.4 Nula respuesta obrera.

En tales condiciones, ocurre lo que constatamos: NO hay respuesta obrera ante ninguna agresión. Por eso solamente declaran (y se retractan de inmediato) los charros y charritos. En México NO existe ningún sindicalismo independiente, en el sentido de independencia de clase. Pero eso es mucho pedir. NO existen ni siquiera ganas por la mayoría del proletariado para protestar. Es el resultado de cien años de sometimiento.

La conclusión no puede ser más desalentadora. La burguesía mexicana, el Estado y gobiernos en turno gobiernan sin enemigo al frente. Los trabajadores ni estamos constituidos en clase ni estamos presentes en el escenario de la lucha de clases. La iniciativa es de charros, gobiernos y patronos, la tradicional Troika dedicada a expoliar a los pobres.

La "izquierda" es políticamente inexistente. El imperialismo yanqui lleva ya cien años imponiendo la política que ha sido desastrosa para el sindicalismo mexicano.

Con o sin reforma laboral es necesario poner un alto a tan terrible situación. esa tarea es de todos, debe ser colectiva y con decisión para desafiar a las cúpulas charras de todo tipo. Nadie podemos, ni debemos, sustituir al conjunto de trabajadores. Estos tampoco podrán llegar por sí solos a conclusiones siquiera coherentes, menos acertadas.

¿Cómo proceder entonces? En la lucha real y con dinámica concreta. ¿Quiénes le

quieren entrar? Pero no basta querer, deben definirse claramente los objetivos expresados en un Programa. Para ello no hay nada que inventar. Las banderas allí están y han sido enarboladas en los momentos culminantes de la lucha de clases en México. El FTE de México sigue poniendo a discusión de los trabajadores y de la nación la lucha indicada en el Programa obrero.

#### 4.5 Prevalece el corporativismo sindical.

Esta figura perversa, de corporativismo económico y político sigue intacta, en correspondencia con la estrategia del imperialismo que ha destrozado al sindicalismo desde hace décadas.

El charrismo sindical simula defender los intereses históricos de los trabajadores, conquistados en sangrientas luchas, para seguir imponiendo sus mecanismos de control.

Consideran que se afecta el derecho de huelga, mismo que jamás ejercen; al contrario, son los primeros en desnaturalizar el derecho e impedirlo violentamente.

La llamada transparencia sindical es superficial y demagógica. Esa transparencia no existe en la medida en que ni siquiera se realizan asambleas generales ni existe ninguna dinámica sindical. La titularidad de los CCT's en manos del charrismo es una concesión del Estado para que los charros sindicales destruyan fuentes de trabajo e impidan el ejercicio de los derechos laborales.

Ninguna de las propuestas de la iniciativa de Calderón son de los trabajadores. Todas son de los patrones y del gobierno, bajo la óptica de supuestas reformas para seguir aniquilando a su contrario histórico.

La supuesta "oposición" se reduce a declaraciones de las anquilosadas cúpulas burocráticas, tanto de la CTM, CROC y UNT. Las acciones que proponen están al margen de los trabajadores. Las negociaciones con los legisladores son solo para reacomodarse. Los legisladores, por su parte, actúan contra la clase obrera y contra la nación.

#### 5. Propuestas.

1- En materia laboral proponemos 2 leyes. Una, es la reforma al artículo 123

2012, [elektron 12 \(257\) 31](#), FTE de México constitucional para a) suprimir el régimen de Apartados, b) redefinir la jornada de trabajo y c) redefinir la fracción XXXI referida a las ramas de actividad económica en el país. Con esa base, se definiría la correspondiente Ley reglamentaria expresada en la Ley Mexicana del Trabajo (LMT).

2- Promover la insurgencia obrera y popular para re-nacionalizar a México y, como parte de este proceso, reorganizar democráticamente al movimiento obrero mexicano en 20 sindicatos nacionales de industria, en otras tantas ramas de la actividad económica y social. Esta es la condición para el ejercicio de los derechos laborales.

3- Rechazar en lo general la iniciativa de Calderón, las otras 477 e, incluso, la actual LFT por no convenir los intereses inmediatos e históricos de los trabajadores. En lo particular, hay aspectos parciales, positivistas y limitados como las disposiciones sobre el trabajo en las minas que, sin embargo, omiten toda referencia a la salud obrera, y cuestiones inaceptables como la validación del subcontratismo. El abaratamiento de la fuerza de trabajo y la legalización del trabajo precario hacen palidecer a cualquier propuesta positivista, haciendo inaceptable al conjunto de la iniciativa. Otras medidas como la transparencia sindical son muy limitadas y engañosas. Con o sin reforma las condiciones legales laborales son desfavorables a la clase obrera. Sin embargo, en tanto no haya cambios de fondo, se aplicará la legalidad burguesa vigente. Los cambios profundos son necesarios más difíciles en el corto plazo. No hablamos de la proscripción del trabajo asalariado sino apenas de una transición pero superior a lo actualmente existente. Siendo la relación laboral la base material de la lucha de clases, hay que hacer valer los derechos limitados pero no quedarse allí, es preciso analizar a fondo los asuntos y adquirir claridad política sobre nuestros objetivos de clase, que no se reducen a la inmediatez. Tampoco debemos hacernos ilusiones ni menos seguir confiando en charros y charritos.

4- La lucha por la democracia obrera es crucial. Para ello no se requieren leyes ni reformas. La democracia obrera no se puede decretar, se ejerce en los hechos. Eso plantea entrar en acción, con la debida planeación y

2012, *elektron* 12 (257) 32, FTE de México estrategia política, valorando siempre la relación política de fuerzas. pero hay que actuar. La mayor tragedia, peor que el mismo charrismo, es la apatía y desinterés de los trabajadores.

5- Hoy como ayer el centro de la lucha es contra el charrismo sindical. No es tarea sencilla pero es momento de reflexionar sobre los métodos seguidos. No se puede avanzar sin

programa y sin política. Mientras exista el charrismo seguirán imponiéndose cuantas reformas quiera el capital y sus gobiernos. Por ello, desde el interior del movimiento reivindicamos las banderas de la Tendencia Democrática del SUTERM y sus aportaciones programáticas. ¡Este puño sí se ve!



FTE de México en lucha proletaria



El FTE de México democrático y clasista

Frente de Trabajadores de la Energía,  
de México