

Por una reforma integral

José Alfonso Bouzas Ortiz

Investigador del Instituto de Investigaciones
Económicas de la UNAM



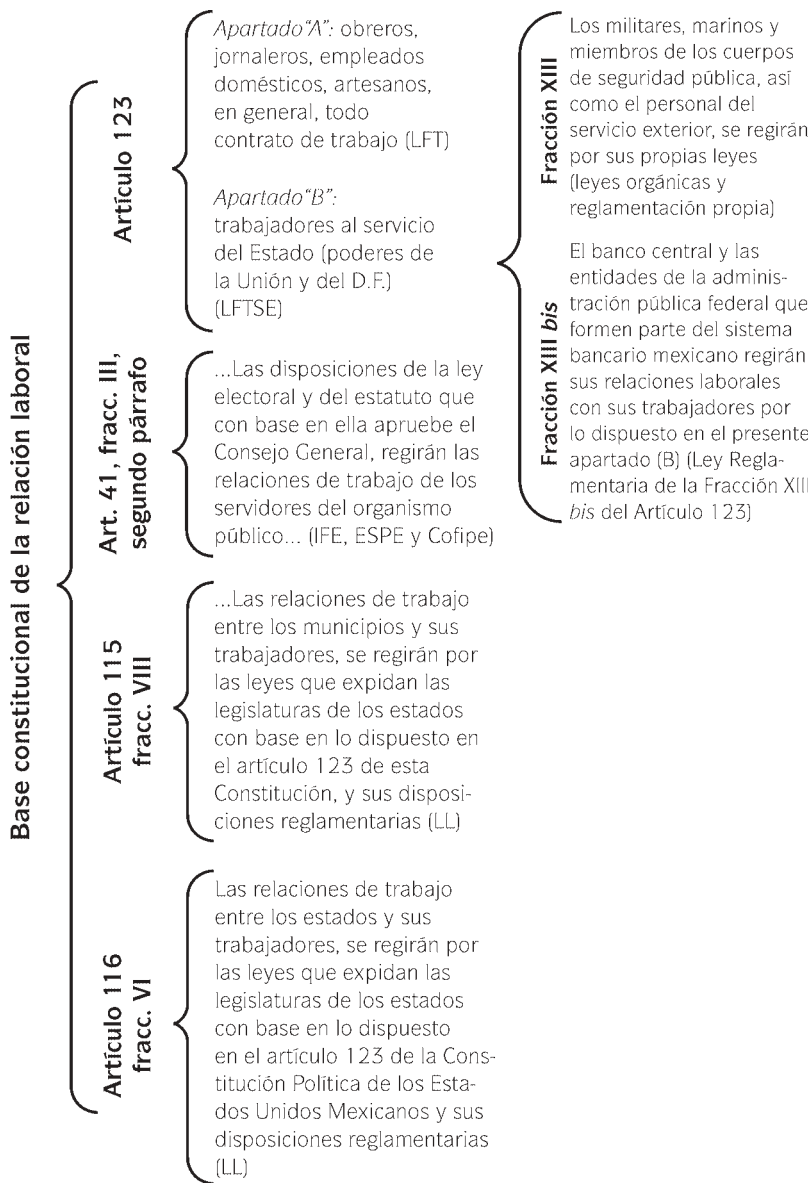
Es nuestro país quizás el único caso en que se puede referir la existencia de mas de dos mil marcos normativos del trabajo que coexisten y regulan relaciones laborales de trabajadores con diferencias pero ninguna de tal significado como para sostener la necesidad de este policromático mosaico jurídico para regular un supuesto único; las relaciones sociales derivadas del vínculo de trabajo. Al respecto y en ánimo de sintetizar el conjunto normativo, apréciese su integración en el cuadro de la siguiente página.

La razón que ha estado presente para establecer esta reglamentación casuística, es la pretensión de limitar y diferenciar los derechos laborales de **estabilidad en el empleo, de asociación en sindicatos, de contratación colectiva y de huelga**, que habiendo sido consagrados en el artículo 123 constitucional para todos los trabajadores, al transcurso del tiempo y mediante leyes secundarias se han visto afectados.

Además de presentar importantes deficiencias técnicas la forma como esto se ha realizado, implica contradicciones con el texto constitucional e incoherencias insalvables que han causado serios conflictos en la práctica de las relaciones laborales y para el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

Pareciera ser que la tendencia de los gobiernos actuales, tanto federal como locales, es a engrosar el número de regulaciones de excepción, y así encontramos, que una vez que la Corte declaró inconstitucional el artículo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que ubica a los trabajadores de los organismos descentralizados en el

Marco normativo de la relación laboral



apartado *B* del artículo 123 constitucional, la tendencia ha sido a que en los propios decretos en que se crean los descentralizados se legisla en materia laboral, estableciendo que las relaciones laborales se regularán por el indicado apartado *B* y la ley reglamentaria, como es el caso del Instituto de las Mujeres, descentralizado, de reciente creación, que la Asamblea del Distrito Federal así lo dispuso, ahondando aún más en el terreno de esta irracionalidad jurídica.

En el contexto de la modernización del marco normativo del trabajo, resulta por demás interesante revisar la urgente necesidad de poner orden en este caos normativo gestado durante décadas y que no es ajeno al esquema corporativo de las relaciones laborales y sindicales, en tanto que estas condiciones de excepción fueron establecidas con la anuencia y en algunos casos a promoción precisamente de las direcciones sindicales corporativas. Si a algún actor social puede interesarle que se mantengan las cosas en el estado en que se encuentran, es precisamente al sindicalismo corporativo que será el primero afectado a partir de establecer reglas sencillas, que garanticen el que los derechos laborales referidos sean ejercidos, con absoluta libertad y a plenitud por los trabajadores.

Al iniciarse a mediados del año pasado los trabajos que a propuesta de la Secretaría del Trabajo se pretendía que llevaran a los representantes de los sectores a plantear una propuesta de reforma laboral en lo que se denominó “Diálogo Obrero-Empresarial ante una Nueva Cultura Laboral” se acordó que los acuerdos serían tomados por consenso y en ningún caso por mayoría y que aquellas cuestiones sobre las que no existiera acuerdo, serían encorchetadas para continuar en los trabajos y con posterioridad resolver los temas de corchete o llevarlos así al Poder Legislativo con objeto de que se resolvieran.

El primer corchete se puso precisamente a una propuesta de la Unión Nacional de Trabajadores, en el sentido de que la reforma debiera ser integral, lo que implicaba una reforma constitucional, la supresión del apartado *B* del artículo 123 constitucional y los demás artículos que dan pauta para las situaciones de excepción. El sector empresarial mantuvo su indiferencia al respecto, indicando que en realidad sólo le interesaba el marco normativo aplicable a las relaciones laborales con la iniciativa privada; el sindicalismo corporativo

manifestó su categórica oposición bajo el argumento de que no estaba la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) en la mesa (cuestión que se pudo haber resuelto simplemente invitándola) y estando en el fondo de su objeción, a nuestro juicio una razón política insalvable: el sindicalismo corporativo respeta los cotos de poder que ejerce y demanda el mismo respeto, y entrar a discutir estas cuestiones pone en peligro no a los sindicatos, sino a las direcciones sindicales y, por último, la opinión expresada por la autoridad, quizás con un significativo desconocimiento de lo que el hecho representaba, fue proponer encorchar el punto, sin apreciar que la no solución de la cuestión resultaba en una inviabilidad para avanzar.

Si lugar a duda, en la mesa, durante el tiempo que la UNT se mantuvo presente, que fue hasta abril del 2002, ya que a partir de entonces ya no fue invitada, se dieron significativos avances en temas como flexibilidad en la contratación colectiva, democracia sindical, registro público de contratos y organizaciones sindicales, pero tanto estos avances se encontraban inestablemente asentados que al ser retirada la UNT de la mesa de concertación, el sector empresarial se sirvió con la *cuchara grande* pasando prácticamente todas sus iniciales propuestas, que hasta entonces habían sido desechadas por degradatorias del trabajo, ante un sindicalismo corporativo que en tanto no viera afectados sus espacios de poder, toleró toda la demanda flexibilizadora.

En tales condiciones, y habiendo regresado al punto de inicio la discusión, sigue siendo válido que nos preguntemos:

¿Cuáles son las razones técnico jurídicas que justifican la existencia de estas alrededor de 2 mil normas laborales? Tómese en cuenta que nada más como consecuencia de lo establecido en la fracción VII del artículo 115 constitucional, estamos pensando que hay tantas como municipios tiene el país, ya que no necesariamente las legislaturas estatales expidieron una ley aplicable a todos sus municipios y la tendencia fue precisamente la contraria, existiendo como consecuencia incluso ignorancia respecto del marco normativo aplicable en muchos de los casos; no olvidemos que estamos hablando de hipótesis que se concretan en afectaciones a trabajadores de carne y hueso.

Otro caso de sorprendente historia normativa laboral es el de los trabajadores bancarios, que en unas cuantas décadas han vivido prácticamente de todo; durante la banca privada, previa a la nacionalización,

un estatuto de excepción les condicionaba la estabilidad y negaba el derecho de asociación en sindicatos, la asociación colectiva y la huelga.

A la nacionalización del sector, su paso al apartado *B* con una legislación *ad hoc* que los sacaba de la norma general, pero también de la norma burocrática, integrándolos en una “pequeña federación” al estilo la *FTSE*, pero immaculados frente a todos y, finalmente, a la reprivatización, partiendo el sector en dos franjas, la banca de desarrollo que se mantuvo en las condiciones anteriores y la banca comercial que paso al apartado *A* del artículo 123, para caer en manos de la *CTM* y de quienes contando con un registro sindical aplicable, maniobraron para establecer contratos de protección, hecho del que es significativo ejemplo la historia del sindicato de Bancomer, en donde de un sindicato más o menos autónomo, propositivo y responsable, se transitó a un “sindicato de paja” y un contrato de protección logrado bajo la ingeniosa conducción del proceso por el licenciado Virgilio Mena, actual presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La iglesia en manos de Lutero.

Por último, no es desairable incluso pensar que los supuestos laborales tanto de militares como policías, aun considerando las particularidades del servicio que prestan, habremos de considerar que la estabilidad en el empleo no debe ser negada y que los derechos de asociación, contratación colectiva y huelga, que en otros países le son reconocidos, tampoco tienen porque inhibirse en nuestro caso.

La experiencia española, a la que ha hecho referencia en este foro Carmen Agut, nos permite estimar como en otras latitudes se ha tenido capacidad para establecer las normas generales del trabajo haciéndolas empatar con el servicio civil de carrera y consagrar para todos, absolutamente todos los trabajadores la libertad sindical y la contratación colectiva, la autonomía de las organizaciones sindicales tanto del empleador como del gobierno y estos, como derechos de los trabajadores, que no de las direcciones sindicales.

Así pues, el policromático mosaico normativo del trabajo que tenemos no es ajeno al esquema corporativo, al control y mediatización de los trabajadores y a la diferenciación, que prácticamente pulveriza a la clase trabajadora.